

BILAGA 5 PERSONALBERÄTTELSE 2017

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2017.

Antal medarbetare

Snittantalet tillsvidareanställda har ökat till 241 jämfört med (226) föregående år. Totala antalet anställda inklusive visstidsanställda var 251 (248) vid årets slut, varav 241 (230) tillsvidareanställda och 10 (18) tidsbegränsat anställda. Jämfört med föregående år har andelen tidsbegränsat anställda minskat till förmån för en större andel tillsvidareanställda. (Siffror inom parantes avser föregående år)

Kvinnor och män

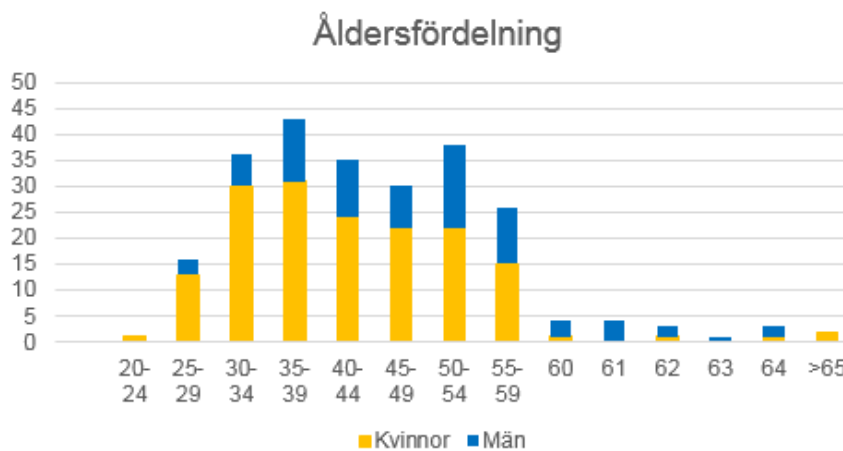
Könsfördelningen fortsätter att vara lika skev som föregående år och året dessförinnan. Vid årets slut var 67% kvinnor och 33% män. Könsfördelningen avspeglar även en skev könsfördelning som finns redan på utbildningar till miljö- och hälsoskyddsinspektör. Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering men allt annat lika går underrepresenterat kön före. Försök har gjorts att bredda rekryteringsbasen och i större utsträckning få fler kompetenta män att söka till förvaltningens positioner.

Andelen kvinnor är avsevärt störst bland de yngre och största åldersgrupperna på förvaltningen. Det är först bland de anställda 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 vid slutet av 2017 43 (42) år, 47 (47) för män och 41 (40) för kvinnor. (Siffror inom parantes avser föregående år)

Diagrammet nedan visar antalet tillsvidareanställda fördelat på ålder och kön för 2017.



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

Personalomsättning

Personalomsättningen är på en bra nivå och lägre än övriga tekniska förvaltningar. Andelen interna rekryteringar har ökat och förvaltningen strävar efter att möjliggöra interna karriärvägar. Enligt avgångsenkäter och intervjuer är de vanligaste orsakerna till att tillsvidareanställda väljer att söka sig vidare främst större utvecklingsmöjligheter och/eller högre lön samt i tredje hand möjlighet att jobba närmare sin bostad.

Personalomsättning	2017	2016	2015	2014
Avgångar				
Internt*	3,3%	4,0 %	6,1 %	3,4 %
Externt	7,5%	10,2 %	7,9 %	8,3 %
Totalt	10,8%	14,1 %	14,0 %	11,7 %
Rekryteringar				
Internt*	12,8%	9,3 %	8,4 %	9,8 %
Externt	6,4%	7,5 %	5,1 %	5,9 %
Totalt	19,2%	16,8 %	13,5 %	15,7 %

*"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 mål på 3,5% och vid årets slut hade miljöförvaltningen en sjukfrånvaro på 3,5%, per rullande 12 månader. Det är lägre (-0,1 procentenhet) jämfört med föregående år. Männens långtidssjukfrånvaro har sjunkit till 0,9% och för kvinnor har både långtidssjukfrånvaron och korttidssjukfrånvaron sjunkit men marginellt. Orsakerna ligger i första hand utanför arbetet.

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.

I början av 2017 genomfördes en medarbetarenkät inom Stockholms stad. Miljöförvaltningens resultat i medarbetarenkäten var bra Aktivt medskapandeindex blev 82 (80 för män och 83 för kvinnor) ytterligare förbättring jämfört med senaste undersökningen så de senaste årens positiva trend fortsätter.

Förvaltningen ingår även i Nyckeltalsinstitutets uppföljning för Attraktiv Arbetsgivare och JÄMIX. Resultatet för uppföljningen av Attraktiv Arbetsgivare presenterades under våren 2017 (baseras på 2016 års siffror) och visar att miljöförvaltningen får 134 poäng (125) och hamnar på plats 22 (67) som attraktiv arbetsgivare jämfört med de övriga 201 (198) organisationer som medverkar runt om i landet. Den organisation som hade högst resultat i landet fick 143 poäng. Miljöförvaltningens resultat är över medel för både privat och kommunal sektor. Särskilt bra ligger förvaltningen i jämförelse med andra kommunala verksamheter. Högst poäng inom kommunal sektor fick 140 poäng. Det som främst sticker ut positivt är tid för kompetensutveckling samt låg sjukfrånvaro samt god medianlön jämfört med annan kommunal verksamhet. JÄMIX-undersökningen fokuserar på jämställdhet och jämför 164 organisationer i Sverige. Förvaltningen hamnar på plats 136 (55) med ett resultat på 109 (126) baserat på 2016 års siffror vilket är en rejäl försämring jämfört med resultatet baserat på 2015 års siffror. Förvaltningen är bättre än kommuner i snitt på flera punkter såsom Jämställdhetsarbete, andel tillsvidareanställda, andel heltidstjänster samt har lägre långtidsjukfrånvaroskillnad mellan könen och en jämställd ledningsgrupp och bättre betydligt fler yrkesgrupper som är jämlika könsmässigt jämfört med medianen för kommuner. Det enda områden där andra inom kommunal sektor i snitt är bättre än miljöförvaltningen är löneskillnader mellan könen samt att det inte är samma proportion kvinnliga chefer som det är på förvaltningen som helhet. Lönen är det som sticker ut allra mest men en separat analys har visat att löneskillnaden är nästan identisk med ålderskillnaden mellan könen vilket antas ha ett samband med erfarenhet och kompetens det bedöms inte finnas några osakliga löneskillnader mellan könen. Försämringen mellan 2015 och 2016 beror främst på ökad skillnad mellan könen vad gäller andelen tillsvidareanställda samt ökad skillnad mellan könen vad gäller uttag av föräldradagar.