

Bilaga 5. Personalberättelse 2020

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2020. Personalnyckeltalen ser på det hela taget bra ut för förvaltningen.

Antal medarbetare

Genomsnittligt antal tillsvidareanställda per månad har under 2020 minskat till 251 jämfört med 252 föregående år. Totala antalet anställda, inklusive visstidsanställda, minskade till 255 (264) vid årets slut, varav 245 (252) tillsvidareanställda och 10 (13) tidsbegränsat anställda. (Siffror inom parantes avser föregående år)

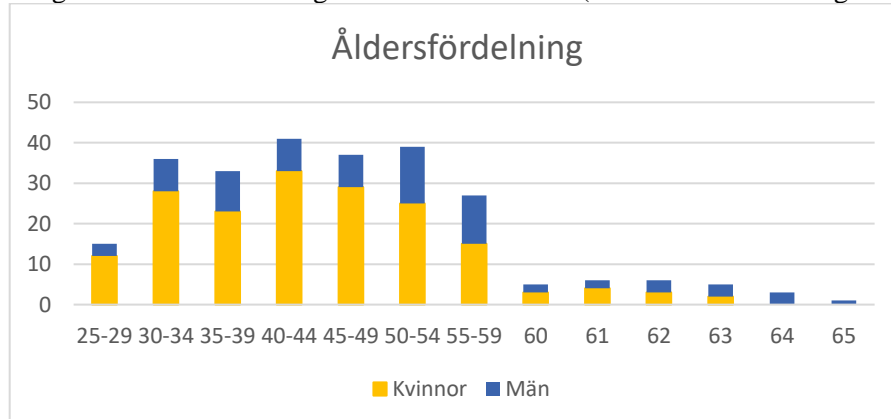
Kvinnor och män

Könsfördelningen är ungefär densamma som föregående år. I november 2020 var 69,5 procent (70 %) kvinnor och 30,5 procent (30 %) män. Könsfördelningen reflekterar en skev könsfördelning som finns redan på inspektörsutbildningar runtom 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 var i november 2020 ett år äldre jämfört med 2019. Medelåldern för förvaltningen är 45 år (män 49 år, kvinnor 43 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 60 år som män är i majoritet.

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. Det är främst den interna rörligheten som ökat på förvaltningen och jämfört med tidigare år har fler tidsbegränsade anställningar upphört. Enligt avgångsenkäter och intervjuer är de vanligaste orsakerna till att tillsvidareanställda väljer att söka sig vidare fortsatt främst större utvecklingsmöjligheter/karriärvägar, möjlighet att jobba närmare sin bostad samt högre lön.

Av de som slutat under 2020 är 26 procent män (ca 39 procent 2019) och av de som rekryteras är 67 procent kvinnor (ca 55 procent 2019).

Personalomsättning	2020	2019	2018	2017	2016
Avgångar					
Internt*	1,2 %	0,4 %	3,2 %	3,3 %	4,0 %
Externt	11,2 %	9,1 %	9,2 %	7,5 %	10,2 %
Totalt	12,4 %	9,5 %	12,4 %	10,8 %	14,1 %
Rekryteringar					
Internt*	3,6 %	1,6 %	5,2 %	12,8 %	9,3 %
Externt	6,8 %	6 %	8,4 %	6,4 %	7,5 %
Totalt	10,4 %	7,5 %	13,5 %	19,2 %	16,8 %

*"Internt" innebär 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. Förvaltningen har ett mål på 3 procent och vid november månad hade miljöförvaltningen en total sjukfrånvaro på 2,5 procent per rullande 12 månader. Det är ca 0,6 procentenheter lägre jämfört med föregående år. Männen långtidssjukfrånvaro ligger på 0,8 procent. För kvinnor är långtidssjukfrånvaron 1,6 procent och har sjunkit något sedan 2019 då långtidssjukfrånvaron låg på 2,3 procent. Kvinnors korttidssjukfrånvaro något högre (1,3 procent) jämfört med korttidssjukfrånvaron för män (0,9 procent). Korttidssjukfrånvaron har ökat något under 2020, förmodligen till följd av Covid-19. Då sjukfrånvaron på förvaltningen är 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.

Personalarbete under konsekvenser av Covid-19

Förvaltningen har sedan våren 2020 uppmanat till hemarbete i den mån det är möjligt för att minska smittspridningen av Covid-19. Under 2020 har förvaltningen ställt om, möten och kompetensutvecklingsinsatser sker i hög grad på distans och förvaltningen har möjliggjort hemlånning av viss utrustning för att underlätta en god arbetsmiljö även i hemmet. Den markant ökade graden av hemarbete ställer andra kvar på ledarskapet, utbildning i digitalt ledarskap har anordnats och förvaltningens chefer följer löpande upp medarbetares välmående. Den större delen av verksamheten pågår enligt plan och trängseltillsynen som genomförs med anledning av lagen om tillfälliga smittskyddsåtgärder på serveringsställen har medfört till ökad arbetsbelastning. Förvaltningen har därför anställt extrapersonal för att arbeta med trängseltillsyn. Trots den ökade arbetsbelastningen har förvaltningen planerat grundligt och kunnat bevilja semester för alla anställda.

Personalstrategiskt arbete

Miljöförvaltningen strävar efter att attrahera och utveckla högkompetenta och högpresterande medarbetare som trivs på arbetsplatsen. Förvaltningen satsar mycket på kompetensutveckling i arbetet, 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.

I början på varje år genomförs en medarbetarenkät inom Stockholms stad. Miljöförvaltningens resultat i medarbetarenkäten har förbättrats varje år sedan 2012. Den sammanfattande indikatorn, det så kallade Aktivt medskapandeindex (AMI) var år 2012 på 77 vilket då var lägre än stadens medelvärde på 79. AMI har från 2013 och framåt ökat med ett steg varje år utom år 2020, förvaltningens AMI var uppmätt till 83 (84 år 2019). Förvaltningens AMI har varit högre än stadens genomsnitt från 2014 och framåt och 2020 låg förvaltningen fem punkter högre än staden som helhet. Förvaltningens resultat för 2020 var liksom föregående år något bättre för kvinnor: 84 (85) jämfört med män 82 (83). Förvaltningen får högst poäng på AMI-kategorin ledarskap, 87 poäng 2020 jämfört med 88 poäng 2019. Förvaltningen har fått något försämrat resultat på motivation 80 poäng från föregående år 82 poäng. På kategori styrning är resultatet oförändrat jämfört med föregående år, 83 poäng. Bland fokusområdena, de frågor som värderats lägre i enkäten, finns ”min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” (73 poäng) samt ”på min arbetsplats prövar vi nya sätt för att utveckla verksamheten” (75 poäng). Efter varje medarbetarenkät följs resultatet upp av respektive chef och medarbetare på enhets- och avdelningsnivå och en handlingsplan tas fram. Inför kommande år har en ny mall för uppföljning av medarbetarenkäten tagits fram med syfte att underlätta för avdelningarnas uppföljning och fortsatta arbete med medarbetarenkäten.

Förvaltningen ingår även i Nyckeltalsinstitutets uppföljning för Attraktiv Arbetsgivare och JÄMIX. Resultatet för uppföljningen av Attraktiv Arbetsgivare presenterades under våren 2020 (baseras på 2019 års siffror). Förvaltningen landar på ett attraktivt arbetsgivarindex på 149 poäng (142 föregående år) vilket i jämförelse med branchmedianens 120 poäng resulterade i Nyckeltalsinstitutets utmärkelse ”excellent arbetsgivare” som innebär att förvaltningen tillhör de tio högsta procenten i Nyckeltalsinstitutets kvantitativa kartläggning av faktiska arbetsvillkor. Förvaltningen får bland annat höga poäng på antalet tillsvidareanställda i förhållande till totalt antalet anställda samt god medianlön i jämförelse med annan kommunal verksamhet. Förvaltningen har något fler antal medarbetare per chef jämfört med genomsnittet men lägre procent långtidssjukfrånvaro, vilket enligt Nyckeltalsinstitutet är en ovanlig kombination. En förklaring kan vara ett närvarande ledarskap med förtroende för närmsta chef som bland annat framkommit i den ovan nämnda medarbetarenkäten.

Förvaltningen har också varit med i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsundersökning JÄMIX. I årets undersökning har 370 organisationer runt om i Sverige jämförts. Resultatet grundar sig på nio nyckeltal, bland annat lika karriärmöjligheter och lika lön. Förvaltningens resultat är betydligt högre jämfört med föregående år, från 125 poäng till 140 poäng i år. Resultatet är över medianen jämfört med övriga organisationer (122) och miljöförvaltningen placerar sig på en delad andraplats bland övriga förvaltningar och stadsdelar i Stockholms stad. Det ökade resultatet för förvaltningen grundar sig främst i högre poäng på lika chefskarriär (i vilken grad könsfördelningen bland chefer motsvarar könsfördelningen bland anställda) samt minskad skillnad i långtidssjukfrånvaro och uttag av föräldraledighet mellan könen. Förvaltningens styrkor enligt rapporten är en jämställd ledningsgrupp, få antal tidsbegränsat anställda i förhållande till totalen samt ett aktivt likabehandlingsarbete.

Utvecklingsområden för förvaltningen är enligt rapporten fortsatt lika chefskarriär och minskad skillnad i sjukfrånvaro. 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, vilket är fallet på förvaltningen.

Miljöförvaltningen fortsätter arbeta för ett hållbart arbetsliv med ett aktivt likabehandlingsarbete och tidiga insatser vid risk för ohälsa.