

Bilaga 5. Personalberättelse 2021

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2021. Personalnyckeltalen ser på det hela taget bra ut för förvaltningen.

Antal medarbetare

Genomsnittligt antal tillsvidareanställda per månad har under 2021 ökat till 256 jämfört med 251 föregående år. Totalt antalet anställda, inklusive visstidsanställda ökade till 275 (255) vid årets slut, varav 262 (245) tillsvidareanställda och 13 (10) tidsbegränsat anställda. (Siffror inom parentes avser föregående år). Eftersom miljöförvaltningen under året bedrivit trängseltillsyn visstidsanställdes fler inspektörer för att möta det behovet.

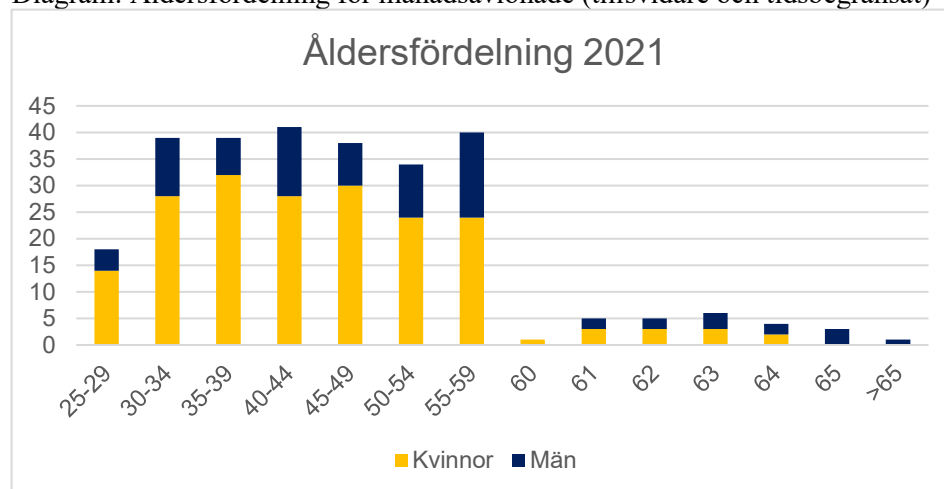
Kvinnor och män

Könsfördelningen är densamma som föregående år. I november 2021 var 70 procent kvinnor och 30 procent 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 är i december 2021 45 år, vilket är samma som föregående år. Medelåldern bland kvinnorna är 43 år och bland männen 48 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 minskat medan andelen rekryteringar har ökat. 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 2021 är 26 procent män (26 procent 2020) och av de som rekryterats är 75 procent kvinnor (ca 67 procent 2020).

Personalomsättning	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Avgångar						
Internt*	2,0%	1,2 %	0,4 %	3,2 %	3,3 %	4,0 %
Externt	4,7%	11,2 %	9,1 %	9,2 %	7,5 %	10,2 %
Totalt	6,6%	12,4 %	9,5 %	12,4 %	10,8 %	14,1 %
Rekryteringar						
Internt*	4,3%	3,6 %	1,6 %	5,2 %	12,8 %	9,3 %
Externt	7,8%	6,8 %	6 %	8,4 %	6,4 %	7,5 %
Totalt	12,1%	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 eller byter befattning.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på förvaltningen är förhållandevis låg. Förvaltningen har ett mål på 3 procent och vid november månad 2021 hade miljöförvaltningen en total sjukfrånvaro på 2,6 procent per rullande 12 månader. Det är ca 0,1 procentenheter högre jämfört med föregående år. Männens långtidssjukfrånvaro ligger på 0,7 procent (0,8 procent 2020). För kvinnor är långtidssjukfrånvaron 2,4 procent och har ökat något sedan 2020 då långtidssjukfrånvaron låg på 1,6 procent. Kvinnors korttidssjukfrånvaro ligger på 0,8 procent och männens på 0,5 procent. Korttidssjukfrånvaron har minskat något jämfört med föregående år. 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 även detta år påverkats av pandemin och vidtagit åtgärder för att minska risken för såväl smittspridning i samhället som för att säkerställa en trygg arbetsmiljö. Fram till den sista september uppmanade förvaltningen till hemarbete för de medarbetare som har arbetsuppgifter som kan utföras på distans, i linje med folkhälsomyndighetens rekommendationer. Därefter har en successiv återgång till kontoret skett, med arbete både på kontoret och hemifrån. När smittspridningen ökade i december har förvaltningen vidtagit nya åtgärder. Fler möten än tidigare hålls digitalt och förvaltningen påminner om att fortsätta hålla avstånd och vidhålla goda hygienrutiner. För att tillgodose en god arbetsmiljö även i hemmet har medarbetarna möjlighet till hemlåning av viss kontorsutrustning. Eftersom graden av hemarbete sannolikt kommer att ligga på en högre nivå efter pandemin än innan, har förvaltningen tagit fram ett förhållningssätt för arbete efter pandemin. För att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare är flexibla arbetsformer som passar både verksamhet och medarbetare viktigt, liksom kompetenshöjande insatser för att utveckla den digitala kompetensen.

Personalstrategiskt arbete

Miljöförvaltningen strävar efter att attrahera och utveckla kompetenta medarbetare som trivs och presterar på arbetsplatsen. Förvaltningen satsar på kompetensutveckling, 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. Förvaltningen fortsätter att arbeta med digitalisering i enlighet med den digitala färdplanen, vilket även omfattar kompetensutvecklingsinsatser för förvaltningens medarbetare och chefer. Pandemin har även lett till att kompetensen att hålla i och medverka i digitala möten utvecklats snabbt på förvaltningen.

I början på varje år genomförs en medarbetarenkät inom Stockholms stad. Den sammanfattande indikatorn, det så kallade Aktivt medskapandeindex (AMI) uppmättes 2021 till 84 (83 år 2020). Förvaltningens AMI har varit högre än stadens genomsnitt från 2014 och framåt och 2021 låg förvaltningen fyra punkter högre än staden som helhet. På delindexet ledarskap uppnår förvaltningen fortsatt ett mycket högt resultat: 89 poäng 2021 (87 poäng 2019). Även delindexet motivation har ökat, från 80 poäng 2020 till 81 poäng 2021. På delindex styrning är resultatet 83 poäng, vilket är oförändrat från föregående år. Bland fokusområdena, de frågor som värderats lägre i enkäten, finns ”min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” (75 poäng) samt ”jag har en bra arbetssituation” (72 poäng). En möjlig förklaring till att den sistnämnda fått ett lägre resultat än tidigare, är att medarbetarna arbetat hemifrån i större utsträckning under pandemin. Efter varje medarbetarenkät följs resultatet upp av respektive chef och medarbetare på enhets- och avdelningsnivå och en handlingsplan tas fram.

Förvaltningen deltar även i Nyckeltalsinstitutets uppföljning för Attraktiv Arbetsgivare och JÄMIX. Resultatet för uppföljningen av Attraktiv Arbetsgivare presenterades under våren 2021 (baseras på 2020 års siffror). Förvaltningen landar på ett attraktivt arbetsgivarindex på 146 poäng (149 föregående år) vilket i jämförelse med branchmedianens 132 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 likt föregående år höga poäng på antalet tillsvidareanställda i förhållande till totalt antalet anställda samt god medianlön och låg sjukfrånvaro 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.

Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsundersökning JÄMIX grundar sig på nio nyckeltal, bland annat lika karriärmöjligheter, lika lön, skillnad i uttag av föräldradagar och skillnad långtidssjukfrånvaro. Även i år får förvaltningen ett resultat på 140 poäng, vilket kan jämföras med övriga deltagande organisationer med en branchmedian på 126. Förvaltningen placerar sig på en tredjeplats av de 15 förvaltningar i staden som deltagit. Förvaltningens styrkor enligt rapporten är en jämställd ledningsgrupp samt liten skillnad mellan könen när det kommer till andel tillsvidareanställda, långtidssjukfrånvaron och sysselsättningsgraden.

Utvecklingsområden för förvaltningen är enligt rapporten fortsatt lika chefskarriär och att minska skillnaden i uttag av föräldradagar. 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.

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