

BILAGA 1: 5 PERSONALBERÄTTELSE 2009

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse för och uppföljning av det personalpolitiska arbetet under 2009.

Medarbetarna i siffror

ANTALET MEDARBETARE

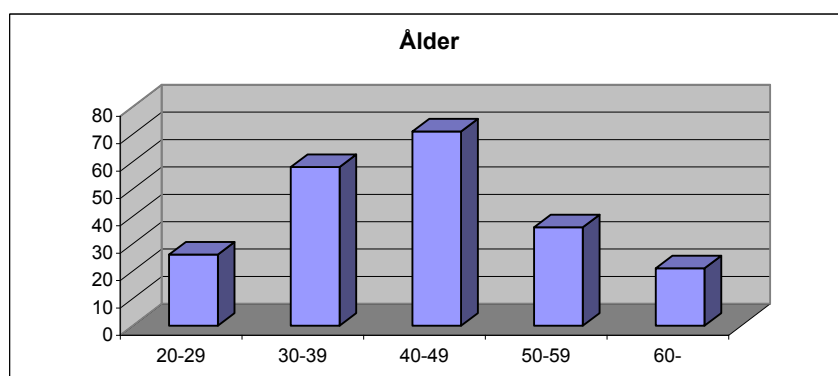
Miljöförvaltningen hade vid årets slut 186 tillsvidareanställda medarbetare, vilket är två färre än föregående år. Antalet tidsbegränsat anställda var 22, vilket är en färre än föregående år. Av de 22 tidsbegränsat anställda var 12 anställda som vikarier.

KVINNOR & MÄN

Av förvaltningens medarbetare är 64 procent kvinnor och 36 procent män. På avdelningsnivå har vid årsskiftet Miljöanalys/Slb 59 procent män, Verksamhetsstöd 54 procent män, Plan och miljö 63 procent kvinnor, Hälsoskydd 76 procent kvinnor och Livsmedelskontrollen 76 procent kvinnor. Andelen kvinnor på förvaltningen ökar något för varje år.

ÅLDER

40 procent av medarbetarna är under 40 år, en något högre andel än föregående år. Åldersstrukturen på förvaltningen som helhet är bra.



FRÅNVARO

Tidsanvändning		
	<u>2009</u>	<u>2008</u>
Arbetad tid	77 %	76 %
Sjukfrånvaro	3,7 %	3,7 %
Studier, f-ledighet mm	6,6 %	8,9 %
Semester	9,1 %	8,8 %
Övrig frånvaro	3,6 %	2,6 %

I studier och föräldraledighet mm ingår studieledighet, ledighet med kompetenskonto, ledighet för fackliga uppdrag och all föräldraledighet. Av dessa är föräldraledighet den klart dominerande frånvarorsaken med 6,5 procent av den totala arbetstiden. Övrig frånvaro innefattar bl. a ledighet för att prova på annat arbete, ledighet för offentligt uppdrag och olovlig frånvaro.

Andelen arbetad tid har de senaste tio åren varierat mellan 75 procent och 81 procent.

PERSONALOMSÄTTNING

Personalomsättningen uttrycks i den procentuella andelen avgångar av medeltalet tillsvidareanställda under året. Personalomsättningen har de senaste åren haft följande utveckling:

2005	2006	2007	2008	2009
4,1 %	12,4 %	16,0 %	20,4%	11,8 %

20 medarbetare har tillsvidareanställts under året. Av dessa var 13 tidsbegränsat anställda i förvaltningen, 7 medarbetare har rekryterats externt.

22 tillsvidareanställda medarbetare har slutat. 15 har sagt upp sig för att börja andra arbeten utanför staden. Övriga har slutat på grund av pension, sjukersättning och övergång till länsstyrelsen.

23 medarbetare har anställts på tidsbegränsade anställningar. 11 tidsbegränsat anställda har slutat under året, flertalet för att arbetsuppgifterna upphört.

Personalomsättningen har minskat vilket var ett åtagande för året. Förutom den rena personalomsättningen som den definieras ovan, finns en rörlighet som beror på längre ledigheter. 14 medarbetare har varit föräldralediga på heltid hela eller stora delar av året, sju av dessa på avdelningen för hälsoskydd.

Personalpolitiskt arbete

Årets medarbetarenkät ger ett klart godkänt betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) har ökat från 58 till 64. Resultatet är bättre än 2008 års enkät på i stort set alla frågeområden. Största förbättringen finns inom området organisation, medarbetarna vet vad som förväntas av dem i arbetet och tycker att de arbetar på en väl fungerande arbetsplats med effektiva rutiner. Förvaltningens medarbetare är särskilt nöjda med möjligheten att påverka sin arbetstid och med den friskvård som förvaltningen erbjuder. De är också nöjda med ledarskapet. Minst nöjda är medarbetarna med arbetsbelastning och möjligheter till kompetensutveckling.

Personalomsättningen har minskat vilket är mycket glädjande. Förvaltningen analyserar omsättningen bl. a med hjälp av en avgångsenkät. Avgångsenkäten visar inte på någon enskild gemensam orsak till att medarbetarna slutar. Avgångsenkäten visar att medarbetarna är nöjda med ledarskapet, tycker att de har stimulerande arbetsuppgifter och att förvaltningen är en trevlig arbetsplats. De är mindre nöjda med utvecklingsmöjligheter på förvaltningen, lön och de administrativa delarna av arbetet.

Resultat från medarbetarenkät och avgångsenkäter analyseras och ligger till grund för olika åtgärder under året.

Lönekriterierna har, i samråd med de fackliga organisationerna, setts över och förtydligats. Detta bidrog till att årets löneöversyn blev tydligare.

För att förbättra kommunikationen, höja kompetensen och stärka sammanhållning och trivsel har förvaltningen bjudit in till ett antal fredagsfrukostar med olika teman.

Under året har en ny överenskommelse om samverkan träffats med de fackliga organisationerna i enlighet med stadens samverkansavtal. Gemensam information från arbetsgivare och fackliga organisationer har givits på samtliga arbetsplatsträffar och diskussioner har förts om hur delaktigheten kan öka.

Arbetsmiljö

Förvaltningen arbetar aktivt med hälsa och friskvård. Vi har ett omfattande friskvårdsprogram med många olika aktiviteter och möjlighet till en timmes friskvård per vecka. Varje avdelning har friskvårdsombud. Hälsa och friskvård tas upp i medarbetarsamtalen och friskvård uppmuntras. Förvaltningen samarbetar i friskvårdsfrågor med övriga förvaltningar i tekniska nämndhuset.

Miljöförvaltningen har avtal om företagshälsovård med S:t Erikshälsan. S:t Erikshälsan deltar såväl i det förebyggande arbetet som i rehabilitering.

Arbete för att motverka och hantera stress sker kontinuerligt genom att förtydliga mål, arbetsuppgifter och prioriteringar samt förenkla och förtydliga arbetsrutiner.

Företagshälsovården används i det förebyggande arbetet med att hantera stress. Arbetsmiljöfrågor behandlas kontinuerligt på arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal.

I introduktionen av nyanställda ingår information om ergonomi och en individuell bedömning av arbetsplatsen av ergonom från företagshälsovården.

Miljöförvaltningens fritids- och intresseförening, MIFF, har en omfattande verksamhet. Alla medarbetare är automatiskt medlemmar i MIFF och föreningen drivs av intresserade medarbetare. Under 2009 har MIFF ordnat en rad aktiviteter. Biokvällar, räkfrossa, soppteater, keramik tillverkning, fotbollsturnering, kanotpaddling, bowling, glöggkväll och julkonsert har bidragit till ökad sammanhållning och trivsel.

Sjukfrånvaron ligger på en fortsatt låg nivå. Den ökning som visades vid halvårsskiftet var tillfällig. Den långa sjukfrånvaron har minskat och korttidsfrånvaron har ökat. Det är få medarbetare som inte har någon sjukfrånvaro alls under året. Förvaltningen kan inte se några mönster i sjukfrånvaron vare sig avseende orsaker eller var i organisationen frånvaron förekommer. Stadens rehabiliteringsprocess följs och samarbete sker med företagshälsovården. Förvaltningen har under året, gemensamt med övriga förvaltningar i tekniska nämndhuset, träffat en överenskommelse med försäkringskassan om samarbete kring sjukfrånvaron.

Utbildning i brandskydd har genomförts under året. Den planerade utbildningen i arbetsmiljö har inte kunnat genomföras p.g.a. omprioriteringar och tidsbrist.

Jämställdhet och mångfald

Staden deltar i Nyckeltalsinstitutets JÄMIX-mätning. JÄMIX mäter jämställdheten i en organisation och grundar sig på nio nyckeltal. Nyckeltalen rör yrken, ledning, chefskap, ersättning, ohälsa, föräldraskap, arbetstid, trygghet och jämställdhetsplan. Förvaltningens median i JÄMIX för 2008 är 133 vilket är ett mycket bra värde. Medianvärde för samtliga deltagande i nyckeltalsinstitutets mätning är 109 och median för staden är 118. JÄMIX för 2009 är inte klart.

Flera års aktivt jämställdhetsarbete har skapat bra möjligheter att förena föräldraskap och förvärvsarbete exempelvis genom flexibla arbetstider och särskilda medarbetarsamtal vid föräldraledighet. Medarbetarna är mycket nöjda med möjligheten att påverka förläggningen av den egna arbetstiden.

De aktiva åtgärder som formulerats i mångfalds- och jämställdhetsplanen har alla genomförts förutom utbildningen i arbetsmiljö. Vi försöker vid rekrytering att få en jämnare fördelning, både män och kvinnor deltar i rekryteringsarbetet där så är möjligt. Nya chefer informeras om diskrimineringslagstiftningen. Ett chefsgruppsmöte och arbetsplatsträffar har haft jämställdhet och mångfald som tema.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Ett sätt att säkerställa kompetensförsörjningen är att samarbeta med universitet och högskolor. Sedan lång tid tar vi emot praktikanter och studenter som genomför sina examensarbeten hos oss. Även i övrigt är samarbetet med universitet och högskolor omfattande.

Staden har under året infört ett nytt rekryteringsverktyg. I samband med detta har förvaltningen sett över rutinerna för rekrytering och ansvarsfördelning i rekryteringsarbetet.

Utvecklingsinsatserna har under året följt de planer som arbetats fram. Flera förvaltningsgemensamma utbildningar har genomförts i juridik, ärendehantering (ECOS-systemet), massmedia och att skriva bättre tjänsteutlåtanden och bättre svenska. Avdelningarna har genomfört utbildning i bl. a revisionsteknik, konflikthantering, kommunikation, livsmedelsallergier, bullermätning, ventilation, skrivkurs samt fördjupning i engelska. Utbildning sker kontinuerligt inom olika sakområden utifrån grupp- och individbehov. Internutbildning sker även på arbetsplatsträffar, enhetsmöten och interna konferenser. Chefsgruppen har haft regelbunden information/utbildning på chefsgruppsmöten. Flera chefer har deltagit i stadens utvecklingsgrupper. Varje medarbetare har en individuell utvecklingsplan som utgår från förvaltningens mål och strategier. Den individuella planen tas fram och följs upp i medarbetarsamtalet.

Miljöförvaltningen har genomfört TN-akademien tillsammans med fem andra förvaltningar i tekniska nämndhuset. TN-akademien startades ursprungligen av exploaterings- trafik- och stadsbyggnadskontoren och är en kvalificerad utbildning i för projektledare med målet att stärka den professionella yrkesrollen. Miljöförvaltningen har haft två deltagare i TN-akademien under året.