

BILAGA 1:4 PERSONALBERÄTTELSE 2011

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse för och uppföljning av det personalpolitiska arbetet under 2011.

Antalet medarbetare

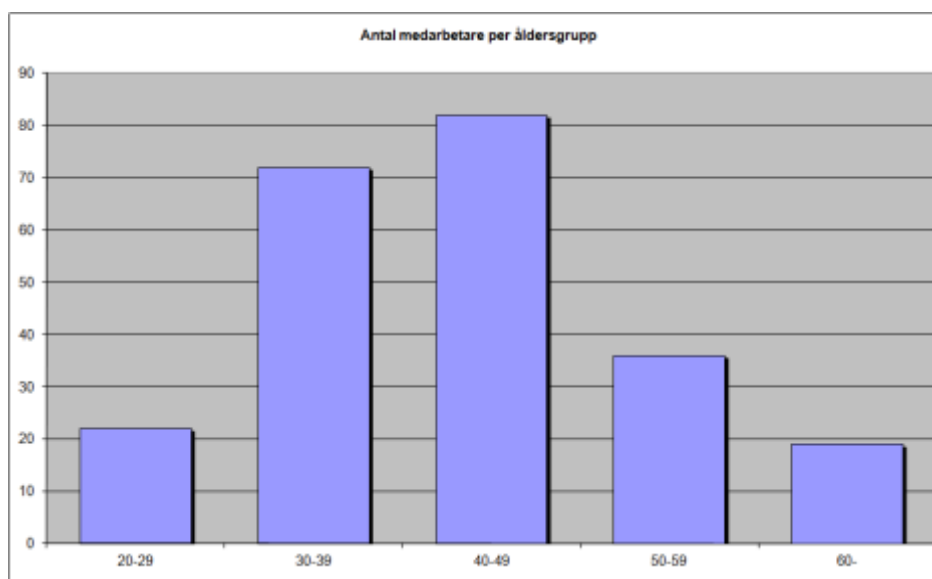
Miljöförvaltningen hade vid årets slut 197 tillsvidareanställda medarbetare, 8 fler än föregående år och 11 fler än 2009. Antalet tidsbegränsat anställda var 26, tre fler än föregående år. Av de tidsbegränsat anställda var elva anställda som vikarier.

Kvinnor och män

Av förvaltningens medarbetare är 65 procent kvinnor och 35 procent män, en procentenhet större differens mot föregående år. På avdelningsnivå utgör män 46 procent på miljöanalys, 31 procent på slb, 45 procent på verksamhetsstöd, 31 procent på plan och miljö, 33 procent på livsmedelskontrollen och 26 procent på hälsoskydd.

Ålder

41 procent av medarbetarna är under 40 år, en något högre andel än föregående år. Åldersstrukturen på förvaltningen som helhet är bra. 66 procent är mellan 30 och 49 år och gruppen över 50 år utgör knappt 25 procent. 10 procent är under 30 år. Diagrammet nedan visar fördelningen av antalet medarbetare i de olika åldersgrupperna.





Frånvaro

Tidsanvändning	2011	2010
Arbetad tid	76 %	76 %
Sjukfrånvaro	2,3 %	2,5 %
Korttidssjukfrånvaro	1,5 %	1,2%
Studier, f-ledighet mm	9,5 %	8,2 %
Semester	8,5 %	8,6 %
Övrig frånvaro	4,1 %	4,7 %

I studier och föräldraledighet mm ingår studieledighet, ledighet med kompetenskonto, ledighet för fackliga uppdrag och all föräldraledighet. Av dessa är föräldraledighet den klart dominerande frånvaroorsaken med 8 procent av den totala arbetstiden, en ökning med 1,2 procentenheter jämfört med 2010. Ledighet för vård av sjuka barn utgör 0,8 procent av arbetstiden. Jämfört med staden i övrigt är detta höga siffror. Förvaltningen har jämförelsevis många unga medarbetare, en generös inställning till föräldraledighet och såväl mammor som pappor tar ut föräldraledighet. Övrig frånvaro innefattar bl. a ledighet för att prova på annat arbete.

Personalomsättning

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

2007	2008	2009	2010	2011
16,0 %	20,4 %	11,8 %	9,6 %	12,4 %

31 medarbetare har tillsvidareanställts under året. Av dessa var 16 tidsbegränsat anställda i förvaltningen, 15 medarbetare har rekryterats externt.

24 tillsvidareanställda medarbetare har slutat varav fyra på grund av pension.

20 medarbetare har anställts på tidsbegränsade anställningar. Åtta tidsbegränsat anställda har slutat under året.

Personalomsättningen har ökat med 2,8 procentenheter jämfört med föregående år. Förutom den rena omsättningen som den definieras ovan finns en rörlighet som beror på längre ledigheter med behov av rekrytering av vikarier.

Personalpolitiskt arbete

Årets medarbetarenkät ger ett klart godkänt betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) har ökat från 66 till 69. Resultatet är bättre än 2010 års enkät på i stort sett alla frågeområden. Största förbättringen finns inom frågeområdena ledarskap och chefer, delaktighet samt utveckling och kompetens. Frågeområdet organisation uppvisar ett något försämrat resultat än 2010. Högst betygsindex får området som rör arbetsklimat. Förvaltningens medarbetare är särskilt nöjda med möjligheten att påverka sin arbetstid och 9 av 10 medarbetare tycker att arbetsinsatsen värderas lika oavsett om de är man eller kvinna. Minst nöjda är medarbetarna med arbetsbelastningen och möjligheten till återhämtning.

Personalomsättningen har ökat jämfört med föregående år. En analys av omsättningen görs bl. a. med hjälp av en avgångsenkät. Enkäten visar inte på någon enskild gemensam orsak till att medarbetarna slutar. Avgångsenkäten visar att medarbetarna är nöjda med ledarskapet och sina kollegor. De tycker att de har stimulerande arbetsuppgifter samt att förvaltningen är en trevlig arbetsplats de kan rekommendera. Av enkäten framgår också att de medarbetare som slutar hade velat ha bättre utvecklingsmöjligheter på förvaltningen, högre lön och en större variation i arbetsuppgifterna. Resultat från medarbetarenkät och avgångsenkäter analyseras och ligger till grund för olika åtgärder under året. Vilka åtgärder som gjorts under året har varierat mellan avdelningarna, bl.a. har arbetsplatsträffarna fortsatt att utvecklas för att förbättra delaktigheten för medarbetarna, vilket årets resultat på specifika frågor om APT från medarbetarenkäten visar även har skett. Ansvars- och expertområden har omfördelats för att bredda medarbetarnas kompetens, interna och externa kurser och utbildningar har hållits både inom sakområdena men också inom icke-ämnesspecifika områden. Medarbetarna har deltagit i kurser i skriftlig och muntlig kommunikation samt lönesättning och lönesamtal. Under hösten har en särskild lönesatsning på ett trettiotal medarbetare genomförts på förvaltningen. Syftet vara att anpassa förvaltningens löneläge till löneutvecklingen i länet och att justera lönestrukturen inom förvaltningen. De ordinarie lönekriterierna utgjorde grunden för vilka personer som kom ifråga.

För att förbättra kommunikationen, höja kompetensen och stärka sammanhållning och trivsel har förvaltningen även under 2011 bjudit in till ett antal fredagsfrukostar med olika teman. Samtliga avdelningar har vid olika tillfällen deltagit med intern utbildning eller information om aktuella frågor.

Överenskommelsen om samverkan har utvärderats gemensamt med de fackliga organisationerna. Utvärderingen visade att samverkan i stort fungerar bra men också att det finns områden som kan utvecklas

De gemensamma chefsgruppsmötena har under året bland annat behandlat personalpolitiska frågor och lönefrågor.

Arbetsmiljö

Förvaltningen arbetar aktivt med hälsa och friskvård. Ett omfattande friskvårdsprogram med många olika aktiviteter erbjuds, t ex subventionerad massage 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 som deltar såväl i det förebyggande arbetet som i rehabilitering. Medarbetare under 50 år har erbjudits en hälsoundersökning via företagshälsovården. Undersökningen innehöll ett samtal med företagssköterska om den egna hälsan samt viss provtagning. Intresset från medarbetarna var stort och nästan 100 personer deltog i hälsosamtalen.

Arbete för att motverka och hantera stress sker kontinuerligt genom att förtydliga mål, arbetsuppgifter och prioriteringar samt förenkla och förtydliga arbetsrutiner. Under året har övergången till gemensam IT fortsatt att skapa irritation och varit en källa till försämrade arbetsmiljö. Långa svarstider framförallt i förvaltningens verksamhetssystem Ecos har inneburit ökad stress för medarbetarna. Företagshälsovården används i det förebyggande arbetet med att hantera stress. Arbetsmiljöfrågor behandlas kontinuerligt på arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal.

Den förvaltningsgemensamma introduktionen av nyanställda har utvecklats under året. Liksom tidigare ges information om ergonomi och en individuell bedömning av arbetsplatsen av ergonom från företagshälsovården erbjuds alla nyanställda.

Miljöförvaltningens fritids- och intresseförening, MIFF, har en omfattande verksamhet. Alla medarbetare är automatiskt medlemmar i MIFF och föreningen drivs av intresserade medarbetare. Under 2011 har MIFF ordnat en rad aktiviteter, t.ex. räkfrossa, kajakpaddling, kurs i stickning, lakritsprovning, klättring och adventsglögg vilket har bidragit till ökad sammanhållning och trivsel.

Sjukfrånvaron på förvaltningen är sammantaget lägre än någonsin tidigare. Sjukfrånvaro följs upp genom att studera rullande 12 månaders period, enskilda månaders utfall och korttidssjukfrånvaro. En tendens till ökad korttidssjukfrånvaro jämfört med föregående år har utskiljts och kommer särskilt att följas under år 2012. Stadens rehabiliteringsprocess följs och samarbete sker med företagshälsovården och försäkringskassan. I början av året genomfördes en utbildning i arbetsmiljö och säkerhet för medarbetarna och nya rutiner för arbetsmiljöarbetet har arbetats fram. En halvdagskurs i hjärt- och lungräddning har även genomförts under våren.

Jämställdhet och mångfald

Förvaltningen deltar liksom flera av förvaltningarna i staden 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. I JÄMIX-mätningen deltar över 200 organisationer med sammanlagt över 600 000 anställda. Miljöförvaltningens median i JÄMIX för 2010 var 160 vilket var högsta värde bland samliga deltagande organisationer i Nyckeltalsinstitutets mätning. Medianvärde bland samtliga deltagande organisationer i JÄMIX-mätningen var 116.

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 flesta aktiva åtgärder som formulerats i mångfalds- och jämställdhetsplanen har genomförts. Målet att uppnå en 40/60 fördelning mellan antalet anställda män och kvinnor på förvaltningen har inte uppnåtts, andelen kvinnor har tvärtom ökat något under 2011. Vid rekryteringstillfällen eftersträvas en jämnare fördelning och 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 förvaltningen emot praktikanter och studenter som genomför sina examensarbeten hos oss. Även i övrigt är samarbetet med universitet och högskolor omfattande.

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 kommunikation, bullermätning, gruppdynamik och feedback, märkning och revisionsteknik samt service och bemötande i tillsynen. Inom ramen för miljösamverkan Stockholms län har en utbildning i ”Kommunikation och bemötande i tillsynen” tagits fram. Flera medarbetare från förvaltningen har deltagit i utbildningen under året. Utbildning sker kontinuerligt inom olika sakområden utifrån grupp- och individbehov. Internutbildning sker även på arbetsplatsträffar, enhetsmöten, frukostmöten och interna konferenser. Chefsgruppen har haft regelbunden information/utbildning på chefsgruppsmöten. Chefer har deltagit i stadens utvecklingsgrupper och andra utvecklingsinsatser. Varje medarbetare har en individuell utvecklingsplan som utgår från förvaltningens mål och strategier. Den individuella planen tas fram och följs upp i medarbetarsamtalet.