



Handläggare: Ariane Andersson
Telefon: 08-508 14 535

Till
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Redovisning av personalekonomiskt bokslut 2007

Förslag till beslut

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner redovisningen av det personalekonomiska bokslutet och lägger ärendet till handlingarna.

Gillis Hammar
Stadsdelsdirektör

Eva Engelbrektsson
T f Avdelningschef

Sammanfattning

Stadsdelsförvaltningen har tagit fram ett personalekonomiskt bokslut för år 2007. Av bokslutet framgår att Enskede-Årsta-Vantör är den största stadsdelsförvaltningen i staden. Vidare framgår att Enskede-Årsta-Vantör är bland de stadsdelsförvaltningar som har den lägsta sjukfrånvaron även om den ligger på 9,5 procent. Förvaltningens medarbetare har också förhållandevis hög medelålder. Förvaltningen kommer att arbeta vidare med de tidigare planerade åtgärderna för att sänka sjukfrånvaron. Enheterna vidtar också olika åtgärder för att se till att förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare. För att bidra till målet ligger fokus på dialog, kommunikation och delaktighet för att utveckla verksamheten och medarbetarna.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom personalavdelningen.

Bakgrund

Personalavdelningen vid Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning har tagit fram ett så kallat personalekonomiskt bokslut. Bokslutet omfattar olika uppgifter rörande personalen såsom antal anställda samt ålder och genomsnittlig lön. Enskede-Årsta stadsdelsförvaltning hade tidigare ett liknande bokslut. Vantörs stadsdelsförvaltning har däremot inte haft det, varför jämförelser bakåt i tiden inte har kunnat göras konsekvent i bokslutet. I möjligaste mån görs jämförelser med andra förvaltningar.

Sammanfattning av det personalekonomiska bokslutet

- Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning är den största stadsdelsförvaltningen i staden med 2 815 anställda. Detta motsvarar tolv procent av samtliga anställda inom stadsdelsförvaltningar.
- Flest anställda vid Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning finns inom äldreomsorgen (41% av samtliga tillsvidareanställda arbetar inom äldreomsorgen). Det andra största verksamhetsområdet, mätt i antal anställd personal, är förskolan (30% av samtliga tillsvidareanställda arbetar inom förskolan).
- Merparten av de tillsvidareanställda (85%) är kvinnor.
- Nästan hälften (44%) av de tillsvidareanställda är 50 år och äldre.
- En tredjedel av de anställda är utrikes födda. Motsvarande uppgifter gäller i staden.
- Löneökningen mellan år 2006 och 2007 är över genomsnittet i staden (3,5% jämfört med 1,9%). Flertalet av yrkesgrupperna har också en medellön över genomsnittet i staden. Samtidigt låg den totala medellönen för Enskede-Årsta-Vantör under medellönen för alla anställda i staden.
- Enskede-Årsta-Vantör är bland de stadsdelsförvaltningar som har den lägsta sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron är 9,5 procent. Av alla sjukfrånvarodagar var 74 procent långtidssjukfrånvaro (91 dagar eller mer).

Förvaltningens förslag

Bokslutet visar att Enskede-Årsta-Vantör är stadens största stadsdelsförvaltning. Samtidigt pekar bokslutet ut ett antal områden som är angelägna att arbeta vidare med. Ett av dessa är sjukfrånvaron. Även om Enskede-Årsta-Vantör har ett jämfört med andra stadsdelsförvaltningar lågt sjukfrånvarotal så är det trots det ett angeläget område att arbeta vidare med. I tertialrapport 1 redovisade förvaltningen det pågående och planerade arbetet. I detta ingår att förvaltningen har utbildat samtliga enhetschefer i rehabiliteringsprocessen. Samtliga enheter som har en sjukfrånvaro över sju procent har gjort handlingsplaner för att minska sjukfrånvaron. Förvaltningen har också nyligen startat ett projekt som ska arbeta med de långtidssjuka. Projektet ska fokusera på enheter som har en sjukfrånvaro över tio procent. I projektet ingår att handleda, råda och stödja enhetscheferna i deras arbete.

Ett annat område som bokslutet indikerar som viktigt att arbeta vidare med är en jämn åldersstruktur. Den något skeva ålderskurvan riskerar innebära att förvaltningen inom en tioårsperiod tappar värdefull kompetens. Samtidigt innebär de pågående upphandlingarna och den övertalighet som beräknas uppstå till följd av det att medelåldern kan höjas ytterligare.

Åtgärder för att skapa en jämn åldersstruktur sammanfaller med åtgärder för att skapa en arbetsplats som präglas av mångfald, vilket också bokslutet indikerat behovet av att arbeta vidare med. En viktig del i detta är att säkerställa att enheterna har effektiva rekryteringsprocesser där hänsyn tas till mångfaldsaspekter. Förvaltningen har därför under våren utbildat samtliga enhetschefer i rekryteringsprocessen. I rekryteringsprocessen ingår att ta fram en kravprofil utifrån verksamhetens behov och tillgänglig kompetens. Insatser som sker utifrån stadens mål om att vara en attraktiv arbetsgivare kan också påverka sammansättningen på enheterna. Sedan tidigare strävar enheterna efter att erbjuda medarbetarna delaktighet och kompetensutveckling parallellt med en satsning inom förvaltningen på chefsutveckling. Under året kommer förvaltningen särskilt att följa upp enheternas arbete med medarbetarsamtal och kompetensutvecklingsplaner.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden godkänner redovisningen och lägger ärendet till handlingarna.

Bilagor

1. Personalekonomiskt bokslut år 2007