

BILAGA 2.4 PERSONALBERÄTTELSE 2014

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2014.

Antal medarbetare

Antalet medarbetare har ökat under året.

Den sista december 2014 hade förvaltningen 233 unika månadsavlönade personer anställda, varav 210 var tillsvidareanställda och 24 tidsbegränsat anställda. Det är en ökning med totalt 21 personer jämfört med samma tidpunkt föregående år. Av den totala ökningen på 21 personer är 15 tillsvidareanställda. Hälften av de nya tillsvidareanställda började direkt i början av året i samband med årsskiftet 2013 till 2014.

Expansionen bland tillsvidareanställda beror främst på uppstart av Kemikaliecentrum samt resursförstärkning som del av stadens satsning på utökat bostadsbyggande. Förvaltningen har haft ett par extra tidsbegränsat anställda under året för att arbeta ikapp tillsyn som betalades 2013 men inte till fullo hann genomföras förrän 2014.

Antal anställda	2014-12-31	2014-01-01	2013-12-31	2012-12-31
Totalt*	233	219	212	209
Tillsvidare	210	202	195	196
Tidsbegränsat	24	19	19	16

* ”Totalt” visar antal unika individer (några dubletter finns på ”Tillsvidare” & ”Tidsbegränsat”. tex. då en person tar tjänstledigt från en tillsvidaretjänst för att ta en annan tidsbegränsad tjänst)

Kvinnor och män

Könsfördelningen fortsätter att vara skev och är i princip oförändrad från föregående år.

Vid årets slut var 65 % kvinnor och 35 % män. Andelen män har ökat med 3 procentenheter jämfört med föregående år.

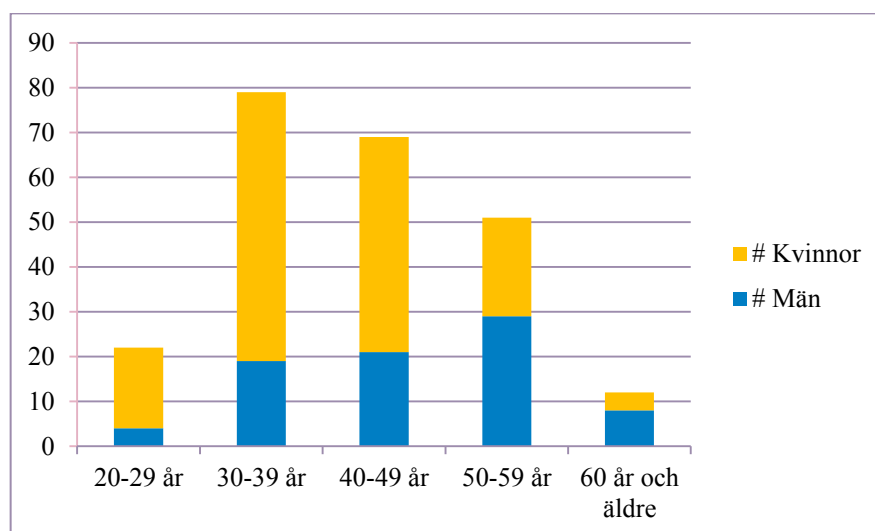
Könsfördelningen speglar könsfördelningen hos de som sökt förvaltningens utannonserade tjänster. Könsfördelningen avspeglar även den könsfördelningen som finns på utbildningar till till miljö- och hälsoskyddsinspektör.

Andelen kvinnor är störst bland de yngre och större grupperna på förvaltningen. Bland de äldre (55 år och uppåt) är männen i majoritet.

Ålder

Åldersstrukturen på förvaltningen är som helhet bra med förhållandevis många unga och få som står inför pensionsavgång.

Diagrammet nedan visar antalet anställda fördelat på ålder och kön.



Procentuell fördelning av anställda i olika ålderskategorier.

Procentandel per åldersgrupp	2014-12-31	2013-12-31
20-årsåldern	9%	9%
30-årsåldern	34%	32%
40-årsåldern	30%	31%
50-årsåldern	22%	22%
60-årsåldern eller högre	5%	7%

Personalomsättning

Personalomsättningen har ökat något men är på en hanterbar nivå och lägre än övriga tekniska förvaltningar. Förvaltningen har expanderat under året och enligt avgångsenkät och intervju är de vanligaste orsakerna till att tillsvidareanställda väljer att söka sig vidare främst högre lön, större utvecklingsmöjligheter eller möjlighet att jobba närmare sin bostad.

Personalomsättningen kan beräknas antingen baserat på antal tillsvidare rekryteringar (32 st) eller antal avgångar från tillsvidaretjänster (24 st) som skett under året. Detta divideras med

snittantalet tillsvidareanställda (204 st) under året. Oavsett hur personalomsättningen beräknas har den ökat under året.

Förvaltningen har medvetet expanderat och räknat på antal rekryteringar så har personalomsättningen fördubblats jämfört med föregående år, från 8,0 till 16,7%. Samtidigt var 20 av årets 32 rekryteringar interna. Det är främst tidsbegränsat anställda som rekryterats till fasta anställningar.

Även beräknat på antalet avgångar har personalomsättningen ökat jämfört med föregående år (Från 9,0 till 11,7%). Antalet externa avgångar är det som säger mest om hur många bekanta ansikten som försvunnit under året. Totalt slutade 24 personer, varav 17 externt och av dessa var 3 pensionsavgångar. Beräknat endast på externa avgångar och rensat för pensionsavgångar så slutade 14 av de 204 som i snitt var tillsvidareanställda under året. Det innebär en personalomsättning på 6,9 % vilket är lägre än majoriteten av de övriga tekniska förvaltningarna.

En analys av personalomsättningen görs utifrån avgångsenkät och avgångsintervjuer. Sammanställningen av enkäten visar inte någon entydig orsak varför medarbetare väljer att sluta på miljöförvaltningen. Överlag är de nöjda men önskar högre lön, bättre utvecklingsmöjligheter eller möjlighet att arbeta närmare sin bostad. Förvaltningens möjligheter att konkurrera lönemässigt med många privata aktörer är begränsade och därför försvinner en del anställda på grund av detta. I det stora hela är medarbetarna nöjda med arbetsplatsen, ledarskapet och sina kollegor. De som slutar säger sig generellt ha haft bra kollegor, intressanta och stimulerande arbetsuppgifter och kan rekommendera miljöförvaltningen som arbetsplats.

Personalomsättning		2014	2013
Avgångar			
	Internt*	3,4 %	2,0 %
	Externt	8,3 %	7,0 %
	Totalt	11,7 %	9,0 %
Rekryteringar			
	Internt*	9,8 %	6,5 %
	Externt	5,9 %	1,5 %
	Totalt	15,7 %	8,0 %

*"Internt" betyder 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.

Resultaten i medarbetarenkäten visar att förvaltningen överlag förbättrat personalnöjdheten på de flesta områden vilket bör motverka en högre personalomsättning.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på förvaltningen är förhållandevis låg och har sjunkit något. KF:s mål är 4,4 % och förvaltningens mål 2,4% och vid årets slut hade miljöförvaltningen en sjukfrånvaro på 2,5 %, per rullande 12 månader. Det är något lägre (-0,1 procentenhet) jämfört med föregående år. Sjukfrånvaron på förvaltningen följs upp genom att studera rullande 12 månaders utfall såväl som enskilda månaders utfall samt genom uppföljning av korttidssjukfrånvaron. Miljöförvaltningen arbetar enligt stadens rehabiliteringsprocess och samarbete sker med försäkringskassan och företagshälsovården.

Personalstrategiskt arbete

Miljöförvaltningen strävar efter att attrahera och utveckla högkompetenta och högpresterande medarbetare som trivs på arbetsplatsen.

För att bättre nå potentiella rekryter har förvaltningen under året medverkat i arbetsmarknadsdagar för studenter. Fler exjobb och praktikplatser har erbjudits och fler digitala rekryteringskanaler har använts.

I den årliga medarbetarenkäten har förvaltningen ytterligare förbättrat sina resultat på de flesta områden.

För att kunna jämföra med andra och utvidga uppföljningen av det personalstrategiska arbetet har förvaltningen även gått med i nyckeltalsinstitutets uppföljning för Attraktiv Arbetsgivare och JÄMIX.

Resultatet för uppföljningen av Attraktiv Arbetsgivare presenterades under våren 2014 och baseras på 2013 års siffror och visar att miljöförvaltningen ligger väldigt bra till som attraktiv arbetsgivare jämfört med de 247 andra organisationer som medverkar runt om i landet. Särskilt bra ligger förvaltningen i jämförelse med andra kommunala verksamheter. Några områden som sticker ut är hög andel genomförda utvecklingssamtal, relativt låg andel beordrad övertid och förhållandevis många med möjlighet att arbeta på distans. Ett förbättringsområde var friskvårdssubventionen som under 2013 var 800 kr men som förvaltningen höjde till 2000 kr för 2014. För att förebygga ohälsa och förbättra friskvårdsmöjligheterna utökades även antalet subventionerade massageter som erbjuds till anställda med nästan 50%. Det innebär en relativt låg kostnad för förvaltningen samtidigt som det uppskattas som personalförmån och i bästa fall kan förhindra kostsam sjukfrånvaro. En annan personalförmån är gratis SL-kort till de som reser mycket i jobbet som en avdelning infört på prov. Den extra kostnaden är ganska

hög men innebär ingen extra administrativ börda och för personalen är det en mycket uppskattad förmån som dessutom främjar miljövänligt resande.

JÄMIX fokuserar på jämställdhet och jämför 213 organisationer i Sverige. Resultatet visar att förvaltningen har ett resultat (112) precis på medianen (112) för alla medverkande organisationer.

Personalfunktionens rutiner och processer genomgår ett ständigt förbättringsarbete för att förenkla, förbättra och effektivisera. Arbetet med att på olika sätt digitalisera administrationen fortsätter och har under året fortsatt ge både tidsvinster och kvalitetsförbättringar.

Kompetensutveckling

Under året har kompetensutveckling genomförts för chefer och medarbetare, både med hjälp av interna och externa resurser. Alla tillsvidareanställda medarbetare har en individuell utvecklingsplan som de följer för att ständigt utveckla sin kompetens.

Introduktionsprogram genomförs för alla nyanställda för att ge en bra start och snabbt se till att de blir produktiva.

Kompetensutveckling i det dagliga arbetet på förvaltningen uppmuntras. Flera avdelningar har genomfört särskilda insatser för att öka lärandet mellan medarbetare och mellan enheter. Största delen av kompetensutvecklingen sker i det dagliga arbetet, i olika projekt och samarbeten med andra internt och externt.

Avdelningen verksamhetsstöd samordnar och erbjuder hela förvaltningen en rad utbildningar som omfattar IT-system, juridik, klarspråk, kompetensbaserad rekrytering, medarbetar- och lönesamtal, kommunikation och feedback, värderingar, gruppeffektivitet, jämställdhet och mångfald, stresshantering mm.

Varje månad hålls ett fredagsfrukostmöte där samtliga medarbetare träffas och inbjudna gäster håller föreläsningar inom olika områden. Utbildning sker också i samband med Avdelningarnas Arbetsplatsträffar (APT) och enhetsträffar. Chefgruppen har på sina gemensamma månatliga träffar även haft ett antal utbildningsinslag.

Arbetsmiljö och trivsel

Arbetsmiljön följs upp kontinuerligt på APT:er samt i Medarbetarsamtal och genom Förvaltningsgruppen. Fysisk skyddsronnd genomförs årligen och rutinen vid arbetsplatsolyckor har under året setts över och skärpts. Den psykosociala skyddsronnen tas genom en kombination av medarbetarenkäten och den ingående uppföljning som sker efter enkäten både på enhetsnivå och avdelnings APT:er samt i individuella medarbetarsamtal. Avonova är samarbetspartner för friskvård och rehabilitering. De tjänster som förvaltningen köpt av företagshälsovården är i större utsträckning förebyggande än rehabiliterande. Under hösten har

samtliga medarbetare erbjudits en ganska omfattande hälsoundersökning som hälften av medarbetarna gått på. Initiativet har varit uppskattat och en sammanställning av resultatet håller på att tas fram. Även gratis influensavaccination har erbjudits vilket ett tiotal anställda dragit nytta av.

Förvaltningen arbetar aktivt med hälsa och friskvård. Ett omfattande friskvårdsprogram med många olika aktiviteter erbjuds, t ex träningspass i Klamparhallen, deltagande i olika löplopp mm, subventionerad massage och möjlighet till en timmes friskvård per vecka samt en friskvårdssubvention som inför 2014 höjdes till 2000 kr och kan användas till hel/halvårs-träningskort. Varje avdelning har friskvårdsombud som uppmuntrar fysisk aktivitet.

I årets medarbetarenkät förbättrar förvaltningen sina resultat rejält och svarsfrekvensen är väldigt hög på 95%. Aktivt Medskapande Index (AMI) går upp från 78 till 80 och når därmed målet på 80. Förvaltningen har även högt satta mål om att medarbetare ska känna att de vet vad som förväntas av dem och att cheferna ställer tydliga krav. Målet är att 100% ska svara att detta stämmer i hög utsträckning. Dessa två områden har enligt medarbetarenkäten starkt förbättrats från föregående år. Från 66 till 77% som i hög grad anser att det ställs tydliga krav från chef, samt från 87 till 93% som svarar att de vet vad som förväntas av dem i arbetet. Under året har samtliga avdelningar och enheter satsat ordentligt på att följa upp medarbetarenkätens resultat genom att ta fram åtgärdsplaner för förbättringar som sedan genomförs.

Ett antal festligheter och sociala aktiviteter har genomförts under året. En gemensam julfest i Globen genomfördes tillsammans med övriga förvaltningar i Tekniska nämndhuset. Fler lärde känna varandra över förvaltningsgränserna samtidigt som det bjöds på mat och musik. Förvaltningschefen har under hösten genomfört en "Fika med Gunnar". Samtliga anställda delades in i små tvärfunktionella fika-grupper för att bättre lära känna varandra. Miljöförvaltningens fritids och intresseförening, MIFF, har arrangerat mer än 10 mycket uppskattade aktiviteter som bidragit till ökad sammanhållning och trivsel. Varje avdelning har också ordnat någon form av gemensam teambuilding-aktivitet i samband med verksamhetsplaneringsdagar.

Jämställdhet och mångfald

Förvaltningens fleråriga jämställdhetsarbete har skapat goda möjligheter att förena föräldraskap och förvärvsarbete genom t.ex. generösa flexitidsramar, möjlighet till distansarbete och en uttalad policy att vid mötesbokningar etc i möjligaste mån ta hänsyn till personer som behöver hämta och lämna på dagis.

En utmaning för förvaltningens är att andelen unga kvinnor fortsätter att dominera som de mest kompetenta sökande på utannonserade jobb. Det ger en skev könsfördelning vilket får konsekvenser vid lönejämförelser mellan könen eftersom de flesta nyrekryterade är yngre och därmed tjänar

relativt lägre än mer erfarna personer som varit länge på förvaltningen. Under 2014 har dock könsfördelningen på förvaltningen förbättrats något.

Av de 16 aktiva åtgärder som formulerats i mångfalds- och jämställdhetsplanen har 14 genomförts och 2 delvis. Jämställdhets och mångfaldsplanen tas upp med nyanställda och ett chefsgruppsmöte och flera arbetsplatsträffar har haft jämställdhet och mångfald som tema.

Syftet med jämställdhet- och mångfaldsplanen är att öka kunskaperna kring frågor som rör jämställdhet och mångfalds samt arbeta för att ständigt komma närmare förvaltningens mål; Miljöförvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.