

BILAGA 2.4 PERSONALBERÄTTELSE 2015

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2015.

Antal medarbetare

Antalet medarbetare har under året varit högre än föregående år. Antalet anställda under helåret 2015 var 249, varav 213 tillsvidareanställda. Under helåret 2014 var antalet anställda 241, varav 211 tillsvidareanställda.

Kvinnor och män

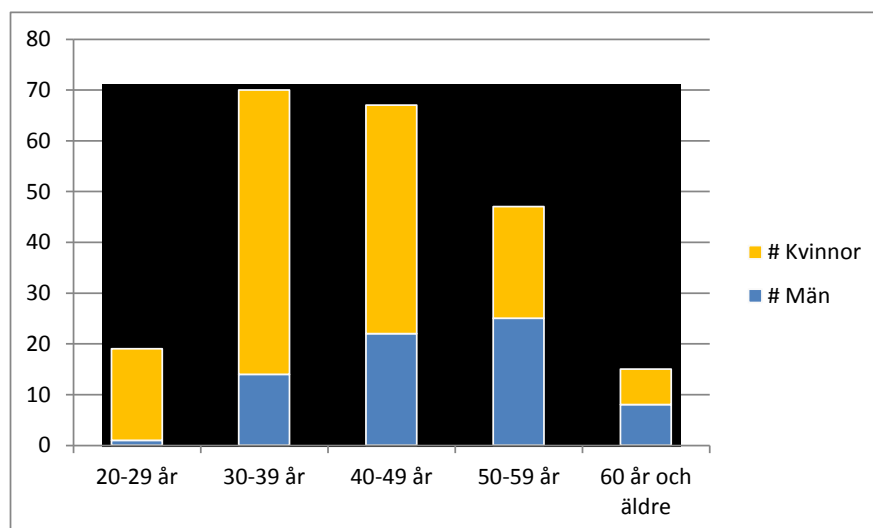
Könsfördelningen fortsätter att vara skev och är något sämre jämfört med föregående år. Vid årets slut var 68% kvinnor och 32% män. Andelen män har minskat med 3 procentenheter jämfört med föregående år och innebär en återgång till hur fördelningen var för två år sedan. Av de som sökt förvaltningens utannonserade tjänster är 65% kvinnor. Av de anställningskontrakt som skrivits rör 75% kvinnor och av de som rekryterats till tillsvidaretjänster är 72% kvinnor. Könsfördelningen avspeglar även en skev könsfördelning som finns redan på utbildningar till miljö- och hälsoskyddsinspektör.

Andelen kvinnor är störst bland de yngre, vilka också är de största åldersgrupperna på förvaltningen. Bland de äldre (55 år och uppåt) är fördelningen jämn, med aningen fler män (53%) än kvinnor (47%).

Ålder

Åldersstrukturen på förvaltningen är som helhet bra med förhållandevis många unga och få som står inför pensionsavgång. Medelåldern sjunker år för år och var vid slutet av 2015 nere på 42 år, 46 år för män och 40 år för kvinnor.

Diagrammet nedan visar antalet anställda fördelat på ålder och kön.



Procentuell fördelning av anställda i olika ålderskategorier.

Procentandel per åldersgrupp	2015-12-31	2014-12-31	2013-12-31
20-årsåldern	9%	9%	9%
30-årsåldern	32%	34%	32%
40-årsåldern	31%	30%	31%
50-årsåldern	22%	22%	22%
60-årsåldern eller högre	7%	5%	7%

Personalomsättning

Sett till antal anställda på miljöförvaltningen vid årsskiftet 2015/2016, jämfört med årsskiftet 2015/2015, så har inte förvaltningen expanderat nämnvärt. Förvaltningen har dock under året haft ett antal tidsbegränsat anställda medarbetare som bland annat har arbetat med att inom vissa verksamhetsområden arbeta ned ärendebalanser. Dessa insatser, tillsammans med kostnader för löneökningar, och en övertidssatsning under slutet av året har medfört att personalkostnaderna för år 2015 är högre än personalkostnaderna för 2014. Vad gäller personalomsättningen så ser förvaltningen glädjande att det 2015 jämfört med 2014 procentuellt sett är färre som slutar sin anställning på miljöförvaltningen för att gå till anställning utanför förvaltningen. Av de som rekryteras är det liksom tidigare år fler som rekryteras internt än externt vilket förklaras av tidsbegränsade anställningar som övergår till tillsvidareanställningar.

Personalomsättningen är på en hanterbar nivå och miljöförvaltningen har en lägre personalomsättning än övriga tekniska förvaltningar.

En analys av personalomsättningen görs utifrån avgångsenkät och avgångsintervjuer. Sammanställningen av enkäten visar inte någon entydig orsak till varför medarbetare väljer att sluta på miljöförvaltningen. Överlag är de som slutat nöjda med förvaltningen 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	2015	2014	2013
Avgångar			
Internt*	6,1 %	3,4 %	2,0 %
Externt	7,9 %	8,3 %	7,0 %
Totalt	14,0 %	11,7 %	9,0 %
Rekryteringar			
Internt*	8,4 %	9,8 %	6,5 %
Externt	5,1 %	5,9 %	1,5 %
Totalt	13,5 %	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 fortsatt har förbättrat personalnöjdheten på de flesta områden vilket bör motverka en högre personalomsättning.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på förvaltningen är förhållandevis låg, men har ökat. KF:s mål är 4,4 % och förvaltningens mål 2,4% och vid årets slut hade miljöförvaltningen en sjukfrånvaro på 2,9 %, per rullande 12 månader. Det är högre (+0,4 procentenhet) jämfört med föregående år. Sjukfrånvaron ökar även inom hela Stockholms stad och generellt inom Sverige. Sjukfrånvaron på förvaltningen följs upp genom att studera rullande 12 månaders utfall såväl som enskilda månaders utfall samt genom uppföljning av återkommande sjukfrånvaro. Både korttids- och långtidssjukfrånvaron har ökat.

omfattande friskvårdsprogram finns för att förebygga och hålla ned sjukfrånvaron.

Personalstrategiskt arbete

Miljöförvaltningen strävar efter att attrahera och utveckla högkompetenta och högpresterande medarbetare som trivs på arbetsplatsen. Under året har särskilda satsningar skett inom kompetensutveckling, arbetsmiljö och trivsel samt jämställdhet och mångfald. I samband med 2015-års löneöversyn gjordes även en satsning på avdelningschefernas löner eftersom förvaltningen såg att avdelningschefernas löneläge hade halkat efter jämfört med övriga tekniska förvaltningar i Stockholms stad.

I den årliga medarbetarenkäten inom Stockholms stad har förvaltningen ytterligare förbättrat sina resultat på många områden. Aktivt medskapandeindex gick upp från 80 till 81 och Ledarskapsindex ökade från 80 till 83.

Förvaltningen ingår även i Nyckeltalsinstitutets uppföljning för Attraktiv Arbetsgivare och JÄMIX. Resultatet för uppföljningen av Attraktiv Arbetsgivare presenterades under våren 2015 (baseras på 2014 års siffror) och visar att miljöförvaltningen ligger på plats 24 som attraktiv arbetsgivare jämfört med de övriga 240 organisationer som medverkar runt om i landet. Det är klart över medel för både privat och kommunal sektor. Särskilt bra ligger förvaltningen i jämförelse med andra kommunala verksamheter. Några områden som sticker ut är att miljöförvaltningen satsar mycket på utbildning, samt att förvaltningen har en relativt låg andel beordrad övertid och förhållandevis låg sjukfrånvaro, särskilt långtidssjukfrånvaro. JÄMIX-undersökningen fokuserar på jämställdhet och jämför 203 organisationer i Sverige. Förvaltningen har förbättrat sitt resultat avsevärt och hamnar på plats 42 med ett resultat på 131 jämfört med 112 föregående år. Liksom för övriga organisationer är könsfördelningen ojämn i de flesta yrkesgrupper och skillnaden i lön är relativt stor även om den analys av lönerna som har genomförts till stor del visar att åldersskillnader är en stor del av förklaringen. Ökad jämställdhet syns bland annat genom minskade skillnader i könsfördelningen bland andelen tillsvidareanställda, i jämnare uttag av föräldradagar och genom något minskad löneskillnad.

Kompetensutveckling

Under året har kompetensutveckling genomförts för chefer och medarbetare, både med hjälp av interna och externa resurser. Varje medarbetare har stort utrymme för individuell kompetensutveckling, främst genom kompetensöverföring med kollegor och i arbetsprojekt men också genom nätverk och individuella kurser.

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.

Nästan alla medarbetare, inklusive tidsbegränsat anställda, 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 kommer in i arbetet.

Avdelningarna erbjuder många olika former av kompetensutveckling. Till exempel genomför livsmedelskontrollen systematiskt saminspektioner, håller i studiecirklar och ger möjlighet till praktik på andra myndigheter som en del i kompetensförsörjningen. Avdelningen hälsoskydd har genomfört ett stort antal specialkurser inom olika tillsynsområden. Samtliga enheter på förvaltningen har under året genomfört interna utbildningssatsningar på enhetsmöten eller enhetskonferenser.

Avdelningen verksamhetsstöd erbjuder hela förvaltningen en rad utbildningar med både interna och externa föreläsare. Utbildningar arrangeras även i samverkan med övriga personalfunktioner inom tekniska nämndhuset. Utbildningar som erbjuds omfattar bland annat IT-system, juridik, klarspråk, kompetensbaserad rekrytering, medarbetar- och lönesamtal, kommunikation och feedback, beteendestilar, värderingar, gruppeffektivitet, jämställdhet och mångfald och stresshantering.

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. Chefsgruppen har på sina gemensamma månatliga träffar även haft ett antal utbildningsinslag.

Arbetsmiljö och trivsel

Arbetsmiljön följs upp kontinuerligt på APT samt i medarbetarsamtal och genom förvaltningsgruppen (som består av representanter för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna). Fysisk skyddsronnd genomförs årligen och rutinen vid arbetsplatsolyckor har under året setts över och skärpts. Den psykosociala skyddsronnen består av flera delar; analys och ingående uppföljning av medarbetarenkäten både på enhets- och avdelningsnivå, på APT samt i individuella medarbetarsamtal. Den psykosociala arbetsmiljön följs också upp av cheferna i det dagliga arbetet.

Det aktiva arbetet med jämställdhet och mångfald har fortsatt och förvaltningens nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling har lyfts fram. Företagshälsovården Avonova är samarbetspartner för friskvård och rehabilitering. De tjänster som förvaltningen köpt av företagshälsovården är i större utsträckning

förebyggande än rehabiliterande. Gratis influensavaccination har erbjudits vilket ett tiotal anställda dragit nytta av.

Förvaltningen arbetar aktivt med hälsa och friskvård. Ett omfattande friskvårdsprogram med en timmes friskvård per vecka samt en friskvårdssubvention på 2000 kr per år erbjuds som kan användas till hel/halvårs-träningskort. Många olika aktiviteter erbjuds, t.ex. träningspass i Klamparhallen, sponsrade löplopp, subventionerad massage. Varje avdelning har friskvårdsombud som uppmuntrar fysisk aktivitet och samordnar återkoppling på friskvårdsarbetet, t.ex. ändringar i Klamparhallsaktiviteterna och inköp av utrustning.

Ett antal festligheter och sociala aktiviteter har genomförts under året. Miljöförvaltningens intresse- och fritidsförening, MIFF, har arrangerat många mycket uppskattade aktiviteter som bidragit till ökad sammanhållning och trivsel. En förvaltningsgemensam 80-tals julfest genomfördes. 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 flextidsramar, 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.

Under året har treårsplanen för jämställdhet och mångfald uppdaterats. Arbetet har engagerat många i förvaltningen och samverkats med medarbetare och arbetstagarorganisationer samt funktionshinderråd. Ett flertal föreläsningar om jämställdhet och mångfald har genomförts liksom ett antal informations- och diskussionsmöten på temat. Livsmedelskontrollen har gått före och utnämnt ett likabehandlingsombud. Sammantaget har den nya jämställdhets- och mångfaldsplanen som börjar gälla 2016 en ännu högre ambitionsnivå än tidigare.

En utmaning för förvaltningen är att andelen unga kvinnor fortsätter att dominera som de mest kompetenta sökande på utannonserade jobb. Det ger en skev könsfördelning vilket även får konsekvenser vid lönejämförelser mellan könen eftersom de flesta nyrekryterade är yngre och därmed har ett relativt sett lägre löneläge än mer erfarna personer som varit länge på förvaltningen. Under 2015 har könsfördelningen försämrats något och raderat den förbättring i könsfördelningen som skedde under 2014.

Syftet med jämställdhets- och mångfaldsplanen är att öka kunskaperna kring frågor som rör jämställdhet och mångfald. Planen ska också fungera som en del i förvaltningens mål att vara

en arbetsplats fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.