

BILAGA 1.5 PERSONALBERÄTTELSE 2010

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse för och uppföljning av det personalpolitiska arbetet under 2010.

Medarbetarna i siffror

ANTALET MEDARBETARE

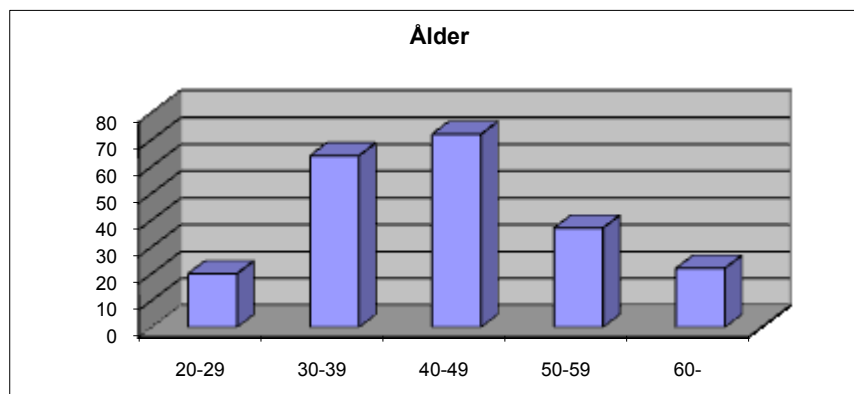
Miljöförvaltningen hade vid årets slut 189 tillsvidareanställda medarbetare, tre fler än föregående år. Antalet tidsbegränsat anställda var 23, en mer än föregående år. Av de tidsbegränsat anställda var 14 anställda som vikarier.

KVINNOR & MÄN

Av förvaltningens medarbetare är 64 procent kvinnor och 36 procent män, samma fördelning som föregående år. På avdelningsnivå har vid årsskiftet miljöanalys/slb 54 procent män, verksamhetsstöd 56 procent män, plan och miljö 64 procent kvinnor, livsmedelskontrollen 70 procent kvinnor hälsoskydd 75 procent kvinnor.

ÅLDER

39 procent av medarbetarna är under 40 år, en något lägre andel än föregående år. Åldersstrukturen på förvaltningen som helhet är bra. Diagrammet visar antalet medarbetare i olika åldersgrupper.



FRÅNVARO

Tidsanvändning		
	<u>2010</u>	<u>2009</u>
Arbetad tid	76 %	77 %
Sjukfrånvaro	2,5 %	3,7 %
Studier, f-ledighet mm	8,2 %	6,6 %
Semester	8,6 %	9,1 %
Övrig frånvaro	4,7 %	3,6 %

I studier och föräldraledighet mm ingår studieledighet, ledighet med kompetenskonto, ledighet för fackliga uppdrag och all föräldraledighet. Av dessa är föräldraledighet den klart dominerande frånvaroorsaken med 6,8 procent av den totala arbetstiden. Ledighet för vård av sjuka barn utgör 0,9 procent av arbetstiden. Jämfört med staden i övrigt är detta höga siffror. Förvaltningen har jämförelsevis många unga medarbetare, en generös inställning till föräldraledighet och många pappor som tar ut föräldraledighet. Övrig frånvaro innefattar bl. a ledighet för att prova på annat arbete.

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:

2006	2007	2008	2009	2010
12,4 %	16,0 %	20,4 %	11,8%	9,6 %

21 medarbetare har tillsvidareanställts under året. Av dessa var 14 tidsbegränsat anställda i förvaltningen, sju medarbetare har rekryterats externt.

18 tillsvidareanställda medarbetare har slutat varav tre på grund av pension.

24 medarbetare har anställts på tidsbegränsade anställningar. Nio tidsbegränsat anställda har slutat under året varav fem för att arbetsuppgifterna upphört.

Personalomsättningen har minskat 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 64 till 66. Resultatet är bättre än 2009 års enkät på i stort sett alla frågeområden. Största förbättringen finns inom området organisation, ledarskap, delaktighet samt utveckling och kompetens. Högst betygsindex får frågeområdena arbetsklimat och hälsa. Förvaltningens medarbetare är särskilt nöjda med

möjligheten att påverka sin arbetstid och med den friskvård som förvaltningen erbjuder. Minst nöjda är medarbetarna med arbetsbelastningen och möjlighet till återhämtning.

Personalomsättningen har minskat något. 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. Åtgärderna varierar mellan avdelningarna men kan till exempel handla om att förbättra arbetsplatsträffarna för att öka delaktigheten för medarbetarna, att förbättra utvecklingsmöjligheterna genom att öka det personliga ansvaret med egna ansvarsområden, att utveckla medarbetarsamtalen genom att prova nya metoder, att göra lönesättningen tydligare genom att förtydliga lönekriterierna, att utveckla det administrativa stödet och förenkla det administrativa arbetet.

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

Överenskommelsen om samverkan har utvärderats gemensamt med de fackliga organisationerna. Utvärderingen visade att samverkan i stort fungerar bra.

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

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. Under året har övergången till GS-IT bidragit till försämrad 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. En enhet och en avdelning har anlitat stressforskare för föreläsning om stress.

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 2010 har MIFF ordnat en rad aktiviteter. Biokvällar, räkfrossa, fotbollsturnering, lunchkonsert på operan, skidåkning, glöggkväll och julkonsert har bidragit till ökad sammanhållning och trivsel.

Sjukfrånvaron har minskat markant. Stadens rehabiliteringsprocess följs och samarbete sker med företagshälsovården och försäkringskassan. Utbildning i arbetsmiljö har genomförts för chefer, skyddsombud och fackliga företrädare. Den planerade arbetsmiljöutbildningen för övriga medarbetare kommer att genomföras i början av 2011. Nya rutiner för arbetsmiljöarbetet har arbetats fram. Rökfri arbetstid infördes den 1 april. I samband med detta anordnade förvaltningarna i tekniska nämndhuset gemensam information och utbildning i att sluta röka. Även inom ramen för förvaltningens friskvårdsprogram finns möjlighet att få stöd med rökavvänjning. Medarbetare som fyllt 50 år erbjöds en hälsoundersökning via företagshälsovården. Undersökningen innehöll ett samtal med företagssköterska om den egna hälsan samt viss provtagning.

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. Förvaltningens median i JÄMIX för 2009 är 144 vilket är en ökning från 133. Medianvärde för samtliga deltagande i nyckeltalsinstitutets mätning är 113. Förvaltningen erhöll utmärkelsen "Bästa JÄMIX i Stockholms stad" från Nyckeltalsinstitutet.

Flera års aktivt jämställdhetsarbete har skapat bra möjligheter att förena föräldraskap och förvärsarbete 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.

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 och ventilation. 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 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.