

**PM Rotel I (Dnr KS 2019/885)**

## **Staden prisad som mest attraktiva arbetsgivare 2018**

Skrivelse av Clara Lindblom och Rashid Mohammed (båda V)

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.  
Skrivelsen anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i promemorian.

**Föredragande borgarrådet Anna König Jerlmyr** anför följande.

### Ärendet

I en skrivelse till kommunstyrelsen föreslår Clara Lindblom och Rashid Mohammed (båda V) att kommunstyrelsen borde få en föredragning av kartläggningen av Nyckeltalsinstitutet, Attraktiv arbetsgivarindex, där staden placerat sig i topp bland Sveriges kommuner 2018.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

*Stadsledningskontoret* redogör i sitt tjänsteutlåtande för hur staden deltar i Nyckeltalsinstitutets mätningar.

### Mina synpunkter

Som det framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, deltar Stockholms stad sedan flera år i några av Nyckeltalsinstitutets mätningar. Det är dels Jämix, som är ett index som beskriver jämställdheten i organisationen, dels Attraktiv arbetsgivarindex (AVI), som beskriver arbetsvillkoren i organisationen utifrån ett antal kvantitativa nyckeltal. Tanken med dessa index är främst att möjliggöra jämförelser mellan olika organisationer.

I AVI mäts 9 nyckeltal, vilka kan jämföras med andra organisationer som deltar i samma mätning. De nio nyckeltalen som redovisas är:

1. Tillsvidareanställningar
2. Genomsnittslön
3. Lika karriärmöjligheter
4. Kompetensutveckling
5. Övertid
6. Korttidssjukfrånvaro
7. Personalansvar
8. Långtidssjukfrånvaro
9. Avgångar

I 2019 års mätning, vilken baseras på uppgifter för 2018, når staden 110 av 180 möjliga poäng. Medianen för deltagande kommuner är 94 och Stockholms stad har,

som det framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, den högsta poängen av de cirka trettio kommuner som deltar. Då vi inte känner till vilka kommuner som deltar i mätningen begränsar det möjligheten till analys och slutsatser av stadens resultat i relation till andra kommuner.

### **Stadens resultat**

Staden når i mätningen 2018 höga resultat för flera av nyckeltalen. Det gäller andel tillsvidareanställningar, lika karriärmöjligheter och andel övertid. För några av nyckeltalen är resultaten låga, det gäller de båda nyckeltalen för sjukfrånvaro. När det gäller medianlön, personalansvar och avgångar placerar staden sig ungefär i mitten av skalan. Samtidigt står sig stadens resultat väl relativt andra kommuner.

Att härleda resultaten till särskilda insatser eller aktiviteter låter sig dessvärre inte enkelt göras.

### **Tillsvidareanställda**

Andelen tillsvidareanställda i staden har ökat över tid och uppgick 2018 till 89,4 procent av det totala antalet månadsavlönade. Här ligger staden två procentenheter över genomsnittet av övriga deltagande kommuner.

### **Genomsnittslön**

Mäts som medianmånadslön omräknad till heltid. Medianlönen för samtliga månadsavlönade i staden låg 2018 på 32 444 kr, 3 700 kr mer än den genomsnittliga medianlönen för övriga deltagande kommuner.

### **Lika karriärmöjligheter**

Detta nyckeltal speglar andel chefer som är kvinnor i relation till andel anställda som är kvinnor. Stadens värde ligger på 0,97, det vill säga väldigt nära 1, som innebär att andelen chefer som är kvinnor skulle vara lika som andel anställda som är kvinnor. Genomsnittet för andra deltagande kommuner ligger på 0,92.

### **Tid för kompetensutveckling**

Detta nyckeltal kan inte redovisas i staden då det inte är möjligt att mäta den tid som läggs på kompetensutveckling. Bland annat för att kompetensutveckling ofta sker i det dagliga arbetet, som en del i en lärande organisation, vilket gör det omöjligt att mäta eller uppskatta den tiden.

### **Övertid**

Mäts som övertid i procent av total arbetad tid. Här ligger samtliga organisationer som deltar i mätningen på ungefär samma nivå som staden, 0,65 procent.

### **Korttidssjukfrånvaro**

Mäts som sjukfrånvaro dag 1-14 i procent av total arbetad tid. Sammantaget uppgick korttidsfrånvaron under 2018 till 2,98 procent av den totala arbetade tiden. Genomsnittet för övriga deltagande kommuner ligger högre, 3,73 procent.

### **Personalansvar**

Mäts som antal tillsvidareanställda per chef. Nyckeltalet omfattar alla med en chefskod i lönesystemet vilket innebär att samtliga biträdande chefer, gruppledare och arbetsledare ingår i beräkningen. Detta gör nyckeltalet svårtolkat och man får komma ihåg att variationen är stor mellan olika verksamhetsområden. Stadens värde är 15,9 tillsvidareanställda medarbetare per chef medan genomsnittet för deltagande kommuner är 20,2 medarbetare per chef.

### **Långtidssjukfrånvaro**

Mäts som sjukfrånvaro från och med dag 15 i procent av total arbetad tid. Uppgick i staden till 4,02 procent under 2018 och till i genomsnitt 4,28 procent i övriga deltagande kommuner.

## **Avgångar**

Antal tillsvidareanställda som slutat, det vill säga lämnat staden under året i procent av totalt antal tillsvidareanställda. För staden var andelen avgångar under 2018 10,53 procent medan genomsnittet för övriga deltagande kommuner var 12,08 procent.

## **Kommentarer**

Indexet Attraktiv arbetsgivare beräknas utifrån ovan redovisade nio nyckeltal. Varje nyckeltal får ett poäng mellan 1 och 20. Omvandlingen av nyckeltal till poäng görs enligt den skala Nyckeltalsinstitutet bestämt. Till exempel ger 98 procent tillsvidareanställda maxpoängen 20, medan 62 procent tillsvidareanställda ger 2 poäng. För nyckeltalet avgångar ger 1 procent avgångar maximala 20 poäng, medan 19 procent avgångar ger 2 poäng.

Dessa nyckeltal och värderingen av dem kan ses som ett sätt att uppmärksamma mätbara faktorer som speglar en organisation ur arbetsgivarperspektiv och som kan utgöra en del i ett underlag för djupare analys och strategier.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Skrivelsen anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i promemorian.

Stockholm den 20 november 2019

ANNA KÖNIG JERLMYR

## **Bilaga**

Skrivelsen

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

## **Kommunstyrelsen**

**Särskilt uttalande** gjordes av borgarrådet Clara Lindblom och Rashid Mohammed (båda V) enligt följande.

Strax före sommaren lämnade Vänsterpartiet in skrivelsen med önskemål om en föredragning av stadens fina resultat i Nyckeltalsinstitutets mätning av mest attraktiva arbetsgivaren bland Sveriges kommuner. Självklart var jag som tidigare personalborgarråd stolt och såg liksom personaldirektören topplaceringen som ett fint kvitto på arbetet i alla stadens verksamheter.

Syftet med skrivelsen var att kommunstyrelsen som politiskt ansvarig nämnd för den strategiska personalpolitiken skulle ges möjlighet till ytterligare information om kartläggningen, kunna ställa frågor och att vi tillsammans i stadens ledning kunde diskutera vilka lärdomar som kan dras i det fortsatta personalpolitiska arbetet.

Utifrån svaret på skrivelsen, och uteblivna föredragningar även i andra personalpolitiska frågor som föreslagits i skrivelser, är det tydligt att finansborgarrådet under sin mandatperiod inte kommer att ge kommunstyrelsen någon som helst inblick i det personalstrategiska arbetet. Inte heller den av finansborgarrådet utlovade föredragningen om Jämix har blivit av. Jag beklagar djupt den avoga inställningen, som på inget sätt gagnar stadens alla medarbetare.

## Remissammanställning

### Ärendet

I en skrivelse till kommunstyrelsen föreslår Clara Lindblom och Rashid Mohammed (båda V) att kommunstyrelsen får en föredragning av kartläggningen av Nyckeltalsinstitutet, Attraktiv arbetsgivarindex, där staden placerat sig i topp bland Sveriges kommuner 2018.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

### Stadsledningskontoret

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 24 juni 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stad deltar sedan flera år i några av Nyckeltalsinstitutets mätningar. Det är dels Jämix, som är ett index som beskriver jämställdheten i organisationen, dels Attraktiv arbetsgivarindex (AVI), som beskriver arbetsvillkoren i organisationen utifrån ett antal kvantitativa nyckeltal.

I AVI mäts 9 nyckeltal som kan jämföras med andra organisationer som deltar i samma mätning. De nio nyckeltalen som redovisas är:

1. Tillsvidareanställningar
2. Genomsnittslön
3. Lika karriärmöjligheter
4. Kompetensutveckling
5. Övertid
6. Korttidssjukfrånvaro
7. Personalansvar
8. Långtidssjukfrånvaro
9. Avgångar

I 2019 års mätning som baseras på uppgifter för 2018 når staden 110 av 180 möjliga poäng. Medianen för deltagande kommuner är 94 och Stockholms stad har den högsta poängen av deltagande kommuner.

Stadsledningskontoret föreslår att skrivelsen om staden som mest prisad arbetsgivare 2018 av Clara Lindblom och Rashid Mohammed, båda (V), anses besvarad med vad som sägs i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.