

Bilaga 5. Personalberättelse 2023

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2023. Personalnyckeltalen ser på det hela taget bra ut för förvaltningen.¹

Antal medarbetare

Genomsnittligt antal tillsvidareanställda per månad under 2023 är 265, jämfört med 266 föregående år. Totalt antalet anställda, inklusive visstidsanställda, i november månad är 277 (278), varav 267 (264) tillsvidareanställda och 10 (14) tidsbegränsat anställda. (Siffror inom parentes avser föregående år).

Kvinnor och män

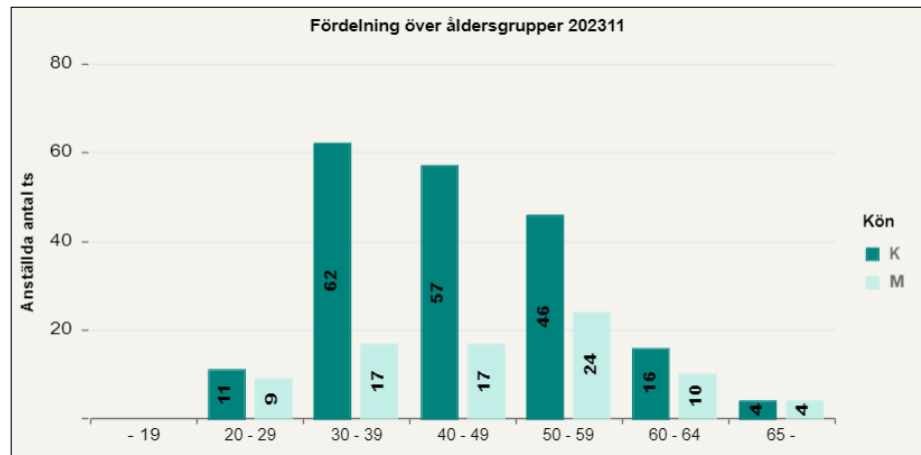
Könsfördelningen är lik den för föregående år. I november 2023 var 71 (70) procent kvinnor och 29 (30) procent män. Könsfördelningen reflekterar en skev könsfördelning som finns redan på inspektörsutbildningar runtom i landet, och likt föregående år så anställs fler kvinnor än män. Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering men allt annat lika går underrepresenterat kön före.

Ålder

Åldersstrukturen på förvaltningen är som helhet bra med förhållandevis många unga och få som står inför pensionsavgång. Medelåldern för samtliga anställda är i december 2023 45 år, vilket är samma som föregående år. Medelåldern bland kvinnorna är 44 år och bland männen 47 år. Andelen kvinnor är fler inom de flesta åldersgrupper men avsevärt större i de yngre åldersgrupperna med flest medarbetare. Det är enbart jämt könsfördelat bland det fåtal anställda som är över 65 år.

¹ Personalnyckeltal och statistik är hämtat från stadens nya centrala rapporter via beslutstöd.

Diagram: Åldersfördelning för månadsavlönade (tillsvidare och tidsbegränsat)



(y-axel = antal individer och x-axel = ålderskategori)

Personalomsättning

Förvaltningens personalomsättning ligger på en tämligen låg nivå. Jämfört med föregående år har andelen avgångar minskat något liksom andelen rekryteringar. Enligt avgångsenkäter och intervjuer är de vanligaste orsakerna till att tillsvidareanställda väljer att söka sig vidare fortsatt främst större utvecklingsmöjligheter/karriärvägar och möjlighet att jobba närmare sin bostad.

Personalomsättning	2023	2022	2021	2020	2019
	6,05 %	7,14 %	5,47 %	7,23 %	5,55 %

Personalomsättning beräknas enligt: Det lägsta talet av avgångar eller rekryteringar av tillsvidareanställningar under året ställs mot det genomsnittliga antalet tillsvidareanställningar per befattning under året. Statistiken visar den externa rörligheten, dvs de som rekryterats från annan arbetsgivare samt de som slutat i staden.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på förvaltningen är förhållandevis låg. Förvaltningen har ett mål på 3 procent och vid oktober månad 2023 hade miljöförvaltningen en total sjukfrånvaro på 3,2 procent per rullande 12 månader. Det är ca 0,1 procentenheter lägre jämfört med föregående år. Kvinnors långtidssjukfrånvaro ligger på 3,6 procent, oförändrat sedan 2022. För män är långtidssjukfrånvaron 2,6 procent (2,5 procent 2022). Kvinnors korttidssjukfrånvaro ligger på 1,2 procent och männens på 0,6 procent.

Oavsett orsak till sjukskrivningen har alla långtidssjukskrivna en plan för återgång i ordinarie arbete. Planerna varierar från anpassning av arbetet till olika former av insatser från företagshälsovården.

Miljöförvaltningen arbetar enligt stadens rehabiliteringsprocess och samarbete sker med bland annat företagshälsovården. Respektive avdelning genomför årligen skyddsronder och upprättar arbetsmiljöplaner för att upptäcka och åtgärda risker i den fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön. Ett omfattande friskvårdsprogram finns för att förebygga och hålla nere sjukfrånvaron.

Personalstrategiskt arbete

Miljöförvaltningen strävar efter att attrahera och utveckla kompetenta medarbetare som trivs och presterar på arbetsplatsen. Förvaltningen satsar på kompetensutveckling, flexibelt arbete och friskvårdsförmåner. Detta har gett mätbara resultat med engagerade medarbetare, låg sjukfrånvaro samt fortsatt höga resultat i attraktiv arbetsgivare-index. Pandemin har även lett till att kompetensen att hålla i och medverka i digitala möten utvecklats snabbt på förvaltningen. Pandemin har gett insikter om fördelar som kan finnas med att delvis utföra sitt arbete hemifrån. För att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare med flexibla arbetsvillkor fortsätter förvaltningen att möjliggöra för hemarbete del av veckan. Kontoret är den primära arbetsplatsen men att arbeta hemifrån vissa dagar är en möjlighet om arbetsuppgifterna, arbetsmiljön och situationen tillåter det, i linje med stadens ramverk för möjliggörande av delvis arbete hemifrån.

I början på varje år genomförs en medarbetarenkät inom Stockholms stad. Den sammanfattande indikatorn, det så kallade Aktivt medskapandeindex (AMI) uppmättes 2023 till 84 (84 år 2022). Förvaltningens AMI har varit högre än stadens genomsnitt sedan 2014 och framåt och 2023 låg förvaltningen fyra punkter högre än staden som helhet. På delindexet ledarskap uppnår förvaltningen fortsatt ett mycket högt resultat: 89 poäng 2023 (88 poäng 2022). Delindexet styrning ligger fortsatt högt men har minskat ett poäng jämfört med föregående år, från 83 poäng 2022 till 82 poäng 2023. På delindex motivation är resultatet 82 poäng, vilket har ökat med två poäng från föregående år. Bland fokusområdena, de frågor som värderats lägre i enkäten, finns ”min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” (73 poäng) samt ”på min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten” (78 poäng). Efter varje medarbetarenkät följs resultatet upp av respektive chef och medarbetare på enhets- och avdelningsnivå och en handlingsplan tas fram.

Förvaltningen deltar även i Nyckeltalsinstitutets uppföljning för Attraktiv Arbetsgivare och JÄMIX. Resultatet för uppföljningen av Attraktiv Arbetsgivare presenterades under våren 2023 (baseras på 2022 års siffror). Förvaltningen landar på ett attraktivt arbetsgivarindex på 139 poäng (144 poäng föregående år) vilket i jämförelse med

branschmedianens 100 poäng resulterade i Nyckeltalsinstitutets utmärkelse ”Bäst i Branschen- Mest Attraktiva och Hållbara arbetsgivare inom branschen kommunal Specialförvaltning 2022” Förvaltningen får höga poäng för lika chefskarriär, låg korttidssjukfrånvaro, tid för kompetensutveckling samt jämställd ledningsgrupp. Det som enligt undersökningen kan utvecklas är jämnare könsfördelning i yrkesgrupperna, skillnad mellan kvinnor och män på tillsvidareanställningar samt skillnaden i långtidssjukfrånvaro.

Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsundersökning JÄMIX grundar sig på nio nyckeltal, bland annat lika karriärmöjligheter, lika lön, skillnad i uttag av föräldradagar och skillnad långtidssjukfrånvaro. Förvaltningen fick ett resultat på 143 poäng, en ökning med 20 poäng från 2022. Det högre resultatet beror främst på att skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan könen minskat från föregående år samt skillnad i uttag av föräldraledighet. Förvaltningens styrkor enligt rapporten är en jämställd ledningsgrupp, lika chefskarriär samt aktivt likabehandlingsarbete.

Utvecklingsområden för förvaltningen är enligt rapporten är jämnare könsfördelning i yrkesgrupperna. Förvaltningen får också lägre poäng än snittet på skillnad i medianlön mellan könen, även om skillnaden minskat 2022. Viktigt att poängtera är dock att nyckeltalet inte redogör för lika lön för lika arbete. En skillnad i medianlön kan vara resultat av att kvinnor och män har olika tjänster, arbetsuppgifter och erfarenhet. Miljöförvaltningen fortsätter arbeta för ett hållbart arbetsliv med ett aktivt likabehandlingsarbete och tidiga insatser vid risk för ohälsa.