

## Bilaga 5. Personalberättelse 2024

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2024. Personalnyckeltal och statistik är hämtat från stadens centrala rapporter i beslutsstöd. Förvaltningens nyckeltal ser på det stora hela bra ut.

### Antal medarbetare

Genomsnittligt antal tillsvidareanställda per månad under 2024 är 268, jämfört med 265 föregående år. Totalt antalet anställda, inklusive visstidsanställda, i november månad är 282 (277), varav 271 (267) tillsvidareanställda och 11 (10) tidsbegränsat anställda. Siffror inom parentes avser föregående år.

### Kvinnor och män

Sett till fördelningen mellan kvinnor och män på förvaltningen var i november 2024 fördelningen 70 procent kvinnor och 30 procent män, vilket är densamma som tidigare år. 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 2024 45 år, vilket är samma som föregående år. Medelåldern bland kvinnorna är 45 år och bland männen 47 år. Andelen kvinnor är fler inom samtliga åldersgrupper, med undantag för medarbetare över 65 år där fördelningen är jämn.

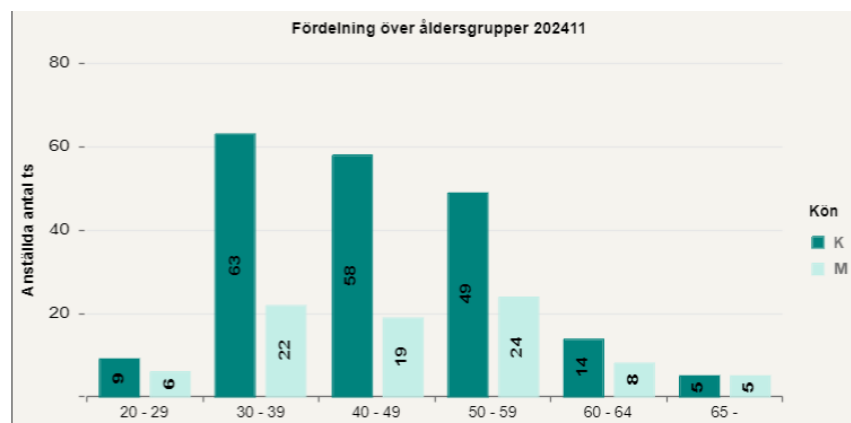


Diagram: Åldersfördelning för månadsavlönade (tillsvidare och tidsbegränsat)

## Personalomsättning

Under perioden januari-november har andelen externa avgångar minskat jämfört med samma period under föregående år (från 22 till 17) medan andelen externa rekryteringar ökat något (från 23 till 25). Förvaltningens personalomsättning ligger fortsatt på en låg nivå.

Personalomsättning	2024	2023	2022	2021	2020	2019
	5,22 %	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

Förvaltningen har ett mål på 3 procent och vid oktober månad 2024 hade miljöförvaltningen en total sjukfrånvaro på 4,1 procent per rullande 12 månader, vilket är ca 0,6 procentenheter högre jämfört med samma period föregående år. Även om den gått upp något är sjukfrånvaron på förvaltningen fortsatt förhållandevis låg. I staden i stort ligger sjukfrånvaron på 6,5 procent och för fackförvaltningarna på 5,3 procent. Kvinnors långtidssjukfrånvaro ligger på 4,9 procent och männens på 2,2 procent. Kvinnors korttidssjukfrånvaro ligger på 1,5 procent och männens på 0,6 procent. Den totala korttidssjukfrånvaron per rullande 12 månader ligger på 1,2 procent, vilket är 0,3 procent lägre än årsmålet.

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 följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i ILS samt upprättar årliga arbetsmiljöplaner för att upptäcka och åtgärda risker i den fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön. Risker fångas också upp i de årliga medarbetarsamtalen samt i löpande avstämningar mellan medarbetare och chef. Ett omfattande friskvårdsprogram finns för att förebygga och hålla nere sjukfrånvaron.

## Personalstrategiskt arbete

Miljöförvaltningen ska vara en bra arbetsgivare med trygga anställningar, goda anställningsvillkor och stora möjligheter att utvecklas i yrket. Genom närvarande ledarskap baserat på tillit ökar

medarbetarnas delaktighet, engagemang och trivsel i arbetet vilket bidrar till en arbetsmiljö som uppmuntrar till lärande, samverkan och prestation. Genom att tillämpa flextid och flexibelt arbetssätt, exempelvis genom möjligheten att delvis arbeta hemifrån, fortsätter förvaltningen vara en attraktiv arbetsgivare som underlättar för medarbetarna att kombinera arbete, fritid och familjeliv.

Förvaltningen satsar på kompetensutveckling, friskvårdsförmåner och ledningsutveckling i enlighet med stadens chefsprofil. Detta har gett mätbara resultat med engagerade medarbetare, låg sjukfrånvaro samt fortsatt höga resultat i den medarbetarenkät som genomförs i början på varje år. Den sammanfattande indikatorn, det så kallade Aktivt medskapandeindex (AMI) uppmättes 2024 till 83 (84 år 2023). Förvaltningens AMI har varit högre än stadens genomsnitt sedan 2014 och framåt och 2024 låg förvaltningen två punkter högre än staden som helhet. På delindexet ledarskap uppnår förvaltningen fortsatt ett mycket högt resultat: 88 poäng 2024 (89 poäng 2023). Delindexet styrning och motivation ligger på 81 poäng vardera. Bland fokusområdena, de frågor som värderats lägre i enkäten, finns ”min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” (72 poäng) samt ”På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör” (76 poäng). Efter varje medarbetarenkät följs resultatet upp av respektive chef och medarbetare på enhets- och avdelningsnivå och en handlingsplan tas fram.