
Miljöförvaltningens HR- Rapport 2023

Uppföljning av genomförande av HR-plan 2022

2023-04-06

Versionshantering

Datum	Version	Beskrivning	Ändrat av

Innehåll

1	Bakgrund.....	3
1.1	Miljöförvaltningens strategiska mål	3
1.2	Genomförande.....	4
2	Uppföljning av HR-planen	4
2.1	Arbetsmiljön och arbete på annan plats.....	4
2.2	Tillfällig evakuering till mindre lokaler.....	5
2.3	Kränkande särbehandling	5
2.4	Arbetsskador och tillbud	6
2.5	Företagshälsovård	6
2.6	Otillåten påverkan och säkerhet	6
3	Personalnyckeltal och målvärden	7
3.1	Personalstruktur	7
3.1.1	Personalomsättning.....	9
3.1.2	Rekrytering	9
3.1.3	Avgångssamtal och avgångsenkät	10
3.1.4	Sjukfrånvaro och frisknärvaro	10
3.1.5	Föräldraledighet.....	11
3.2	Medarbetarundersökningar och Jämix.....	12
3.2.1	Jämix.....	13
4	Sammanfattning.....	14

1 Bakgrund

Denna HR-rapport är en sammanfattande uppföljning och analys av genomförandet av HR-planen för 2022. HR-planen partssamverkas i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) och den utgör också en bilaga till nämndens budget.

Ramar och förutsättningar sätts av de lagkrav som finns samt:

- Stadens budget för 2022
- Stadens program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023
- Stadens och förvaltningens styrande dokument och strategiska utvecklingsmål för 2025

Förvaltningen hade följande mål för 2022 gällande arbetsmiljö och hälsa, kompetensförsörjning samt likabehandling:

1. Förvaltningen är en arbetsplats med bra arbetsmiljö där medarbetarna trivs tillsammans och har ett meningsfullt, angeläget och stimulerande arbete
2. Förvaltningens medarbetare och chefer har den kompetens som krävs för att genomföra uppdragen och nå målen samtidigt som vi utvecklas och lär oss nytt
3. Förvaltningens medarbetare och chefer arbetar tillsammans och uppskattar varandras olikheter vilket säkerställer att frågor som rör likabehandling är en del av vardagen

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en väl integrerad del i verksamheten vid förvaltningen där avdelningarna tar fram egna planer med stöd av HR-planen. Uppföljningen av avdelningarnas arbete sker i FSG enligt en fastställd tidplan.

Med strategisk kompetensförsörjning menas att ta tillvara, utveckla och styra medarbetarnas och förvaltningens kompetens med syfte att verksamhetsmålen ska kunna nås. Miljöförvaltningen vill vara en attraktiv arbetsgivare med förmåga att utföra och utveckla vår verksamhet. Vi vill rekrytera kompetenta medarbetare och erbjuda en arbetsplats med en god arbetsmiljö där medarbetarna trivs och vill stanna kvar.

Arbetsgivaren ska enligt diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering genom ett förebyggande och främjande arbete med lika rättigheter och möjligheter för samtliga diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

1.1 Miljöförvaltningens strategiska mål

Miljöförvaltningens verksamhetsutveckling syftar till att nå tre strategiska utvecklingsmål inom en tioårsperiod räknat från 2015. De tre strategiska målen är:

- Verksamhet i världsklass
- Förebild och föregångare i världen för strategiskt miljö- och hälsoarbete
- Stadens bästa arbetsplats

Genom att arbeta mot våra strategiska utvecklingsmål så fortsätter vi att utveckla den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön, för att främja hälsa och motverka ohälsa.

1.2 Genomförande

Förvaltningen har planerat och systematiskt genomfört aktiviteterna i HR-planen. Uppföljning har skett i FSG under året och en samlad uppföljning sker genom denna HR-rapport. Effekterna av mål och aktiviteter mäts via medarbetarenkäten. Vi har tagit fram nyckeltal, gjort analyser och jämförelser över tid inom vår förvaltning och med andra förvaltningar i Göteborgs Stad samt med miljöförvaltningarna i Stockholm och Malmö. Förvaltningen har även löpande undersökt resultaten av aktiviteter genom APT och medarbetarsamtal.

2 Uppföljning av HR-planen

Uppföljning av HR-planen sker i samband med framtagande av nämndens delårsrapporter per mars och augusti, samt i årsrapporten. Utöver detta rapporterar avdelningarna i FSG om sitt arbete för att nå målen i HR-planen. Årlig uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet och avtalet Samverkan Göteborg fungerar har genomförts enligt plan. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomfördes i augusti månad i samverkan mellan HR och skyddsombud, där arbetsgivare och skyddsombud enades om att vi ständigt vill öka vår kunskap och förbättra arbetssätt. HR genomför vid behov fortbildning för förvaltningens chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tillsammans med förvaltningens skyddsombud genomförs ständigt undersökningar av arbetsmiljön, riskbedömningar och handlingsplaner. Den årliga uppföljningen av hur avtalet Samverkan Göteborg fungerar vid förvaltningen genomfördes i förvaltningens samverkansgrupp, FSG, i augusti. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna var överens att vi uppfyller intentionen i samverkansavtalet.

Följande uppföljningar redovisas i förvaltningens samverkansgrupp, FSG:

- Information om avdelningarnas verksamhetsplaner
- Uppföljning av vårt systematiska arbetsmiljöarbete
- Uppföljning av Samverkan Göteborg
- Uppföljning av sammanställningar av genomförda avgångssamtal

2.1 Arbetsmiljön och arbete på annan plats

Förvaltningen har tagit fram en riktlinje för val av arbetsplats, samt en rutin för val av annan arbetsplats som gäller från och med december 2021.

Förvaltningens chefer har under året fortsatt att utveckla arbetssätt för att effektivt kunna leda medarbetare som arbetar på annan plats och inte är i förvaltningens lokaler dagligen. Detta för att systematiskt säkerställa god arbetsmiljö och fånga upp tidiga tecken på ohälsa. Förvaltningen har minst sju

medarbetarsamtal årligen, där möjlighet ges att fånga upp frågor och handlingsplan tas fram.

Förvaltningen har lånat ut viss teknisk utrustning och löpande tipsat om hur man kan skapa en god arbetsmiljö hemma, inkluderat ergonomiska tips.

Vi kan konstatera att arbete på annan plats än i förvaltningens lokaler fungerar bra för merparten av medarbetare och chefer.

2.2 Tillfällig evakuering till mindre lokaler

Verksamheten evakuerades i april 2022 till tillfälliga mindre lokaler på Gårdavägen 2 under tiden som ordinarie lokaler på Karl Johansgatan 23 genomgår grundförstärkning och ombyggnation.

Mindre evakueringslokaler med färre arbetsplatser och mötesrum har påverkat förvaltningens arbetssätt, framförallt genom att vi har genomfört fler digitala möten och träffats vid färre tillfällen på kontoret och då främst för att arbeta tillsammans eller delta på större möten. Riskbedömningar och åtgärder har genomförts kontinuerligt under året för att säkerställa en god arbetsmiljö. Årlig arbetsmiljögenomgång har genomförts på förvaltningen och handlingsplaner har upprättats.

2.3 Kränkande särbehandling

Förvaltningens rutin mot kränkande särbehandling och diskriminering har vid flera tillfällen varit en informations- och diskussionspunkt på avdelningsmötena under 2022. Materialet ger medarbetarna exempelvis definitioner och förtydligande om hur upplevelsen ska hanteras samt rapporteras. Varje månad följs inrapporterade händelser som rör kränkande särbehandling upp i FSG och av HR-funktionen.

Vår senaste mätning via medarbetarenkäten visar en minskning jämfört med föregående år när det gäller upplevda kränkningar/trakasserier, se tabell 1. När det gäller särbehandling eller mobbing visar resultatet från 2022 att vi ligger på ungefär samma nivå som föregående år. Här vill vi förtydliga att arbetsgivaren inte accepterar kränkande särbehandling i någon form på vår arbetsplats och vi kommer fortsätta att arbeta med frågan i enlighet med förvaltningens och stadens rutiner.

Tabell 1: Utfall enligt medarbetarenkäten 2020, 2021 och 2022

Enkätresultat	Särbehandling /mobbing	Kränkningar /trakasserier
2022	14 %	2 %
2021	13 %	6 %
2020	15 %	7 %

2.4 Arbetsskador och tillbud

Tabell 2: Utfall antal rapporterade händelser i stadens system för arbetsskador och tillbud. Tillbuden inkluderar 23 händelser av otillåten påverkan under 2022. För åren 2020 och 2021 fanns ingen möjlighet att rapportera riskobservation i stadens system för arbetsskador och tillbud.

	2022	2021	2020
Riskobservation	23	i.u.	i.u.
Tillbud	41	44	22
Olycksfall/färdolycksfall	13	9	10
Totalt antal händelser	77	53	32

Antalet inrapporterade händelser om otillåten påverkan har ökat från 21 till 23 jämfört med föregående år, se tabell 2. Vår bedömning är att detta är ett resultat av vårt arbete för att öka medvetenheten om risken för otillåten påverkan, som inneburit just en ökad medvetenhet om vilka situationer som faktiskt är ett försök till och/eller innebär en risk för påverkan. Sedan 2022 har förvaltningen ett avvikelssystem som kräver svar på frågan om den rapporterade händelsen även är otillåten påverkan.

Förvaltningens bilar och cyklar servas regelbundet, och vi säkerställer att rutiner finns och är kända samt att rutinerna alltid ska beaktas. För att säkerställa att medarbetarna har den kunskap som behövs vid olika resor i tjänsten ingår i vår introduktion en genomgång av hur förvaltningens bilar och cyklar fungerar. De medarbetare som kör bil i tjänsten ska vart femte år genomföra en obligatorisk utbildning, Säkerhetsmedveten förare, som staden anordnar. Under 2022 har 21 medarbetare genomfört utbildningen.

2.5 Företagshälsovård

Miljöförvaltningen anlitar vid behov företagshälsovård som ska stödja förvaltningen i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt med arbetslivsinriktad rehabilitering och efterhjälpande insatser. Förvaltningen använder sig av stadens upphandlade leverantör för företagshälsovård. Kostnaderna för företagshälsovård 2022 uppgick till 1 16 725 kronor. Den största delen av kostnaderna (67%) berör förebyggande arbete i olika former, och 29% av kostnaderna är knutet till rehabilitering. Resterande 4% är främjande insatser i syfte att förebygga ohälsa. Främst har vi använt oss av psykolog och beteendevetares tjänster följt av fysioterapeut.

2.6 Otillåten påverkan och säkerhet

Arbetet inom ramen för projektet ”Otillåten påverkan” syftar till att Göteborgs Stads medarbetare ska kunna utföra sitt arbete utan inskränkningar, ska känna trygghet och säkerhet när de arbetar samt inte ska påverkas i sitt beslutfattande.

Förvaltningens åtgärdsplan består av fyra block: kompetensutveckling, beslutsprocesser, stödsamtal samt kontroll och uppföljning som sammanfattningsvis handlar om att:

- Öka medarbetarnas kunskap om otillåten påverkan
- Öka medarbetarnas kompetens att hantera påverkansförsök
- Utveckla beslutsprocesser som minimerar risken för otillåten påverkan
- Öka tillgängligheten och kvaliteten vid stödsamtal, avlastningssamtal och uppföljningssamtal
- Förtydliga rutinerna för rapportering och stödinsatser i samband med försök till otillåten påverkan.

Under 2022 har förvaltningens chefer genomfört stadens grundutbildning om otillåten påverkan. Stadsledningskontoret erbjuder sedan hösten 2022 en webbutbildning för medarbetare och inför 2023 förs diskussionen om hur vi på bästa sätt säkerställer att medarbetare genomför utbildningen. Förvaltningen följer dessutom upp alla rapporterade händelser som markeras som otillåten påverkan i vårt rapporteringssystem för avvikelser.

3 Personalnyckeltal och målvärden

Personalnyckeltalen åskådliggör och ger bakgrundsinformation inom områden som är av betydelse för vår verksamhetsstyrning. I Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 finns ett antal målvärden som gäller för hela staden, och för oss som förvaltning.

Följande målvärden gäller för hela staden och det är även dessa målvärden förvaltningen arbetar för att nå per 2023:

- Index för Hållbart medarbetarengagemang (HME) för staden ska vara minst 80.
- Frisknärvaron ska vara minst 40% och sjukfrånvaron ska inte stiga över 7,0%.
- Index för attraktiv arbetsgivare för staden ska vara minst 70.
- Utsatthet för kränkande särbehandling i arbetet ska minska för staden. Nolltolerans mot kränkande särbehandling i arbetet gäller i staden.

3.1 Personalstruktur

Arbetet med att främja en jämn könsfördelning är en något som vi som arbetsgivare i Göteborgs Stad ska ha som en aktiv åtgärd. Definition av en jämn könsfördelning är att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare. Tabellerna nedan beskriver vår personalstruktur vid förvaltningen och visar hur fördelningen av kvinnor/män ser ut.

Tabell 3: Personalstruktur miljöförvaltningen 2022. Redovisning sker i antal tillsvidareanställda.

Kön	Tillsv Anställda	Anställda i tjänst	Bemanning	Partiellt tjänstlediga	Medelålder	60 år och äldre
Alla	255	236	223,7	28	44,0	16
Man	75	73	69,8	4	44,7	4
Kvinna	180	163	154,0	24	43,7	12
Ålder	Anställda	Anställda i tjänst	Bemanning	Partiellt tjänstlediga	Medelålder	
Ålder	255	236	223,7	28	44,0	
-34	56	50	48,8	1	30,5	
35-49	122	122	108,1	17	42,3	
50-	77	72	66,8	10	56,5	

Tabell 4: Könsfördelning samt medelålder på miljöförvaltningen 2022.
Redovisning sker i antal tillsvidareanställda.

Kön	Anställda	Anställda i tjänst	Andel män/kv (i tjänst)	Medelålder
Alla	255	236	100 %	44,0
Man	75	73	31 %	44,7
Kvinna	180	163	69 %	43,7

Andel män och kvinnor per december 2022 samtliga anställda

Tabell 5: Könsfördelning per yrkesgrupp per december 2022.

Yrkesgrupp	Andel kvinnor i procent	Andel män i procent
Chefer	78	22
Inspektörer och miljöutredare	72	28
Övriga handläggare	68	32
Administratörer	88	12

Tabell 6: Könsfördelning per avdelning.

Avdelning	Andel kvinnor i procent	Andel män i procent
Förvaltningsledning	63	37
Stödavdelningar*	76	24
Livsmedelskontroll och tillstånd	83	17
Stadsmiljö	66	34
Miljötillsyn	61	39

*I stödavdelningar ingår Ekonomi, inköp, planering och uppföljning, verksamhetsutveckling, HR och verksamhetsservice, IT och kommunikation, Ärende och informationshantering.

Att nå målet jämställd könsfördelning är en utmaning för förvaltningen. Rekrytering ska ske utifrån perspektivet att vi vill ha rätt person, på rätt plats, i rätt tid. När vi granskar rekryteringsunderlagen ser vi att majoriteten av de som söker arbete hos oss är kvinnor. Vi har utökat vår användning av sociala medier

och arbetar med var och hur vi vill synas. Vårt informationsmaterial ska visa vilka vi är och ett exempel på detta är vår intervjuserie som finns på webben- ”Jobba på miljöförvaltningen”. Där är det både kvinnliga och manliga medarbetare som beskriver sitt arbete och hur det är att arbeta hos oss.

3.1.1 Personalomsättning

Förvaltningen konstaterar att utfall för personalomsättningen 2022 hamnade på 15,2 procent. Detta är ett högre utfall än föregående år och bedöms bero på en stor efterfrågan på medarbetare med kompetens inom miljö-, och klimatområdet på arbetsmarknaden.

Förvaltningens bedömning är att personalomsättningen i en kompetensintensiv verksamhet som vår bör ligga i intervallet fem till femton procent. Detta eftersom ny kunskap ständigt måste beaktas och medarbetarna behöver således löpande kompetensutveckling och nya kollegor med andra kompletterande kompetenser. Detta gör dem attraktiva på arbetsmarknaden. Med anledning av detta har förvaltningen ett målvärde på 5-15 procent personalomsättning.

Tabell 7: Personalomsättning beräknat på tillsvidareanställda.

Ansvär	Anst dec fg år	Extern avgång	Till annan förv	Tot slutat på förv	Extern rekr	Från annan förv	Tot nya på förv	Pers. omsättning %
Total summa förvaltningen	237	36	3	39	36	2	38	15,2
Förvaltningsledning	9	2		2	2		2	22,2
Stödavdelningar*	48	2		2				4,2
Livsmedelskontroll och tillstånd	68	13		13	4	1	5	7,4
Stadsmiljö	42	5	1	6	12	1	13	14,3
Miljötillsyn	70	12	1	13	17		17	18,6

Bryter vi ner personalomsättning till kärnverksamhetens avdelningar kan vi se att det framför allt är på avdelningen för miljötillsyn den största förändringen har skett. Vi har sett en större rörlighet bland yrkesgruppen miljöinspektörer där deras kompetens i större utsträckning efterfrågas på hela arbetsmarknaden i Göteborgsområdet.

3.1.2 Rekrytering

Förvaltningen arbetar efter stadens modell för kompetensbaserad rekrytering och HR säkerställer att cheferna har den kompetens som behövs för att uppfylla regelverket. Göteborgs Stads regel för rekrytering anger i vilken ordning olika kategorier och behov ska beaktas vid rekrytering. Vi har också en rutin för att förenkla, förtydliga och kvalitetssäkra rekryteringsprocessen av chefer och andra strategiskt viktiga tjänster. HR säkerställer att frågor kring våra förhållningsätt och jämlikhet/mänskliga rättigheter finns med under rekryteringsprocessen. Vid rekrytering publiceras annonser i sociala medier och vid varje rekrytering arbetar vi med var och hur vi vill synas.

Under 2022 publicerades 27 platsannonser och det inkom totalt 844 ansökningar, vilket ger ett snitt på 31 ansökningar per annons. Förvaltningen har noterat att det blivit svårare att rekrytera, framförallt erfarna medarbetare till de avdelningar som bedriver myndighetsutövning, det vill säga avdelningen för Livsmedelskontroll och tillstånd samt avdelningen för Miljötillsyn.

Förvaltningen arbetar ständigt med att hitta nya effektivare arbetssätt för att vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och för att säkerställa god kompetensförsörjning. Inför 2023 har förvaltningen tagit fram Plan för kompetensförsörjning i vilken det finns aktiviteter för att arbeta med kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt.

3.1.3 Avgångssamtal och avgångsenkät

För att förvaltningens kompetensförsörjning ska bli framgångsrik och säkerställa att vi i framtiden har de kompetenser vi behöver, är uppföljningen när medarbetare slutar viktig. Detta för att få en så god bild som möjligt av varför medarbetare väljer att avsluta sin anställning hos oss. Uppföljningen ska säkerställa att både positiva och negativa erfarenheter tas tillvara. Därför genomförs avgångssamtal där medarbetaren träffar sin närmaste chef. För att underlätta processen och som ett led i arbetet med att hitta smartare arbetssätt skickar HR sedan 2022 ut avgångsenkät till de medarbetare som väljer att avsluta sin anställning. Denna enkät ersätter det avgångssamtal som förut genomfördes av HR.

HR säkrar att frågorna i enkäten följer beslutad struktur och HR skriver en samlad rapport om vad medarbetarna har för intryck av miljöförvaltningen som arbetsplats. Under 2022 har 22 medarbetare svarat på avgångsenkäten vilket ger en svarsfrekvens på 61 procent. En så kallad avgångsrapport kommer att tas fram med svaren som bas under 2023.

3.1.4 Sjukfrånvaro och frisknärvaro

Sjukfrånvaron har under 2022 rapporterats varje månad i förvaltningens samverkansgrupp (FSG). Utfallet på förvaltningen blev 7,4 procent under 2022, vilket ligger under stadens målvärde på 8,1 procent. Korttidsfrånvaron var 2,2 procent vilket är något lägre än förvaltningens målvärde på 2,5 procent. Under pandemin steg sjukfrånvaron, och sjukfrånvaron har efter pandemin fortsatt vara på en högre nivå än tidigare. Olika utredningar har genomförts som syftat till att utreda om sjukfrånvaro är arbetsrelaterad eller inte. För merparten av sjukskrivningarna är så inte fallet. Uppföljning och analys av utfall och orsaker samt åtgärder kopplat till detta har under 2022 varit ett prioriterat och viktigt arbete som fortsätter 2023. HR har avstämning varje månad med chefer för att stödja både med förebyggande åtgärder och i rehabiliteringsprocessen.

Tabell 8: Förvaltningens samt stadens målvärde för sjukfrånvaro

År	Målvärde förvaltningen Sjukfrånvaro	Målvärde förvaltningen Frisknärvaro	Målvärde Staden Sjukfrånvaro	Målvärde Staden Frisknärvaro
2021	8,1 (korttid 2,5)	-	8,1	
2022	8,1 (korttid 2,5)	-	8,1	
2023	7 (korttid 2,5)	-	7	40

Tabell 9: Sjukfrånvaro procent ackumulerat, utfall per december 2022.

Antal personer	Antal sjuka personer	Sjuk % Tot 2022	1-14 dgr	15- dgr	Sjuk % Tot 2021
290	203	7,4	2,2	5,3	6,3

Tabell 10: Sjukfrånvaro procent ackumulerat kvinnor/män, utfall per december 2022

Kön	Antal personer	Antal sjuka personer	Sjuk % Tot 2022	1-14 dgr	15- dgr	Sjuk % Tot 2021
Alla	290	203	7,4	2,2	5,3	6,3
Man	85	52	5,3	1,6	3,7	4,4
Kvinna	205	151	8,4	2,4	6,0	7,0

Tabell 11: Sjukfrånvaro procent ackumulerat per avdelning, utfall per december 2022.

Ansvar	Antal personer	Sjuk % Tot 2022	1-14 dgr	15 - dgr	Sjuk % Tot 2021
Miljöförvaltningen totalt	290	7,4	2,2	5,3	6,3
Stödavdelningar*	61	8,4	2,4	6	4,8
Livsmedelskontroll och tillstånd	78	8,2	2,1	6,1	7,9
Stadsmiljö	58	5,1	1,9	3,3	6,0
Miljötillsyn	88	8,3	2,0	6,3	7,6

* I stödavdelningar ingår Ekonomi, inköp, planering och uppföljning, verksamhetsutveckling, HR och verksamhetsservice, IT och kommunikation, Ärende och informationshantering.

Tabell 12: Frisknärvaro, antal anställda som har högst 4 sjukdagar under året.

	Personer med 0 sjukdgr	1-4 sjukdgr	0-4 sjukdgr	Antal personer	Frisknärvaro % 2022	Målvärde staden 2023
Alla	50	40	90	211	42,7	40
Man	15	12	27	59	45,8	-
Kvinna	35	28	63	152	41,4	-

3.1.5 Föräldraledighet

Förvaltningen verkar för ett hållbart arbetsliv genom att vi aktivt arbetar för att möjliggöra för medarbetare att kombinera både arbete och föräldraskap.

Utfallet i uttag av föräldraledighet för 2022 visar att kvinnor tar ut föräldraledighet i större utsträckning än män. Här skiljer sig dock inte miljöförvaltningen från hur det ser ut i övriga samhället. Statistik från

Försäkringskassan visar att det är 20 procent av föräldrarna i landet som delar jämställt (40/60) på föräldrapenningdagarna.

Tabell 13: Uttag föräldraledighet kvinnor/män

Kön	Arbetad tid timmar	Arbetad tid %	Föräldraled %	Föräldraled m föräldrapenning	Vård av barn	Totalt timmar
Alla	376 763	72,4	7,7	5,8	1,2	520 407
Man	118 445	77,4	4,5	3,5	0,9	152 968
Kvinna	258 319	70,3	9,1	9,1	1,4	367 439

3.2 Medarbetarundersökningar och Jämix

Syftet med medarbetarenkäten är att samla in information om hur medarbetarna upplever sina uppdrag, sin arbetsplats och hur de uppfattar Göteborgs Stad som arbetsgivare. Resultatet från medarbetarenkäten utgör underlag för analys och dialog på respektive avdelning med syftet att ta fram förslag på passande åtgärder för att ytterligare stärka en god arbetsmiljö och hälsa hos våra medarbetare. Åtgärderna arbetas in i respektive avdelnings verksamhetsplan för att genomföras under de kommande månaderna.

Medarbetarenkäten 2022 innehöll tre sammanvägda index: Nöjd medarbetarindex (NMI), Hållbart medarbetarengagemang (HME) och Kommunikationsindex (KomI). Medarbetarenkäten för 2021 mätte endast ett av dessa tre index och det var HME. HME är ett index framtaget av Sveriges kommuner och regioner för nationell jämförelse och är det index vi mäts på varje år. HME beräknas utifrån frågor inom områdena: motivation, ledarskap och styrning. NMI beräknas utifrån frågor inom området helhetsbedömning. KomI i sin tur beräknas utifrån frågor om kommunikationsklimat, ledarskap och organisatorisk tillit. I Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare finns ett framtaget målvärde för HME för 2023 och det är det målvärde förvaltningen arbetar mot.

Tabell 14: Medarbetarenkätresultat 2020-2022 samt jämförelse med stadens resultat 2022 och målvärde staden 2023.

	Miljö-förvaltningen 2022	Miljö-förvaltningen 2021	Miljö-förvaltningen 2020	Göteborgs Stad 2022	Målvärde staden 2023
Helhetsbedömning (NMI)	56	-	56	59	-
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	74	73	72	79	80
Kommunikationsindex (KomI)	67	-	65	70	-

Resultatet för 2022 för de tre sammanvägda indexen visar att miljöförvaltningen har ett resultat som är lägre än stadens samlade resultat. Förvaltningens resultat för indexet HME når inte heller upp till det målvärde som finns i Göteborgs

Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023. Däremot ser vi en ökning av index HME och KomI sedan 2020 för förvaltningen, men att index NMI är detsamma som 2020. Som beskrivet ovan finns det åtgärder identifierade för att stärka förvaltningens arbete samt för att nå stadens målvärde för 2023. Dessa åtgärder återfinns i miljöförvaltningens Plan för arbetsmiljö och hälsa 2023.

Attraktiv arbetsgivare är ett delindex i medarbetarenkäten där staden har ett målvärde för år 2023. För att få fram indexet för Attraktiv arbetsgivare har det i medarbetarenkäten formulerats frågor som handlar om man som medarbetar är stolt över att arbeta i Göteborgs Stad, om man som medarbetare rekommenderar andra att arbeta på sin förvaltning samt om man som medarbetare kan rekommendera andra att arbeta på sin arbetsplats.

Tabell 15: Resultat delindex Attraktiv arbetsgivare 2020-2022 samt stadens resultat 2022 och målvärde staden 2023

	Miljöförvaltningen 2022	Miljöförvaltningen 2021	Miljöförvaltningen 2020	Göteborgs Stad 2022	Målvärde staden 2023
Attraktiv arbetsgivare	65	-	64	70	70

Förvaltningens resultat för delindexet Attraktiv arbetsgivare är också det lägre än det samlade resultatet för staden och förvaltningens resultat är fem steg under stadens målvärde för 2023. Däremot ser förvaltningen en uppgång från 64 till 65 jämfört med senaste mätningen år 2020.

3.2.1 Jämix

Jämix är ett jämställdhetsindex från Nyckeltalinstitutet, som visar hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor en organisation har. Nio nyckeltal bildar tillsammans detta index och handlar om hur jämställd en organisation är. Jämställdhetsindexet används av Göteborgs stad, där maxindex är 180 poäng.

Miljöförvaltningens resultat har varierat lite från år till år. Senaste fem åren har resultatet legat mellan 101 och 120 poäng. Vid senaste mätningen, för 2021, hamnade utfallet på 120 poäng. Resultatet är en ökning från föregående år då utfallet hamnade på 115 poäng.

Resultatet av senaste mätningen, som vi fick i maj 2022 och avser 2021, visade följande:

- Vi hade inga jämställda yrkesgrupper. Definition av en jämn könsfördelning är att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare.
- Könsfördelningen i förvaltningsledningen visar att 33 procent av cheferna var män och således 67 procent var kvinnor vid mätningens tillfälle, vilket i stort sett speglar fördelningen män/kvinnor vid förvaltningen.
- Medianlönen var något högre för män. Detta gäller medianlönen för alla anställda oavsett befattning

- Män hade lägre långtidssjukfrånvaro än kvinnor
- Män hade tagit ut kortare föräldraledighet än kvinnor
- Män hade heltidstjänster i högre omfattning än kvinnor
- Män hade tillsvidaretjänster i högre omfattning än kvinnor

I arbetet för en jämställd arbetsplats bedriver förvaltningen ett aktivt arbete genom till exempel lönekartläggning, kompetensbaserad rekrytering, använder arbetsvärdering samt arbetar för ökad likabehandling och normmedvetenhet.

Resultat för 2022 förväntas komma i maj 2023. Vårt statistiska underlag är relativt litet och vi är därför försiktiga i tolkningen av vårt resultat.

4 Sammanfattning

Under 2022 har förvaltningen systematiskt arbetat för att nå målen för 2022 gällande arbetsmiljö och hälsa, kompetensförsörjning samt likabehandling. Förvaltningen har planerat och genomfört aktiviteter i HR-plan 2022. Uppföljning har skett i FSG under året och en samlad uppföljning görs genom denna HR-rapport. Effekterna av mål och aktiviteter mäts via medarbetarenkäten.

Under april 2022 flyttade förvaltningen sin verksamhet till tillfälliga mindre lokaler på Gårdavägen 2. Detta medförde att förvaltningens arbetssätt påverkades, framförallt genom att vi träffades vid färre tillfällen på kontoret och förvaltningen genomförde fler digitala möten. Inför 2022 tog förvaltningen fram en riktlinje för val av arbetsplats, samt en rutin för val av annan arbetsplats. Förvaltningens chefer har under året fortsatt att utveckla arbetssätt för att effektivt kunna leda medarbetare som arbetar på annan plats och inte är i förvaltningens lokaler dagligen. Detta för att systematiskt säkerställa god arbetsmiljö och fånga upp tidiga tecken på ohälsa.

Förvaltningens rutin mot kränkande särbehandling och diskriminering har vid flera tillfällen varit en informations- och diskussionspunkt på avdelningsmötena under 2022. Materialet ger medarbetarna exempelvis definitioner och förtydligande om hur upplevd kränkande särbehandling ska hanteras samt rapporteras.

Arbetet inom ramen för projektet ”Otillåten påverkan”, som syftar till att Göteborgs Stads medarbetare ska kunna utföra sitt arbete utan inskränkningar, ska känna trygghet och säkerhet när de arbetar samt inte ska påverkas i sitt beslutfattande, har fortsatt bedrivits på förvaltningen under 2022. Förvaltningens åtgärdsplan består av fyra block: kompetensutveckling, beslutsprocesser, stödsamtal samt kontroll och uppföljning. Under 2022 har förvaltningens chefer genomfört stadens grundutbildning om otillåten påverkan. Förvaltningen har dessutom följt upp alla rapporterade händelser som markerats som otillåten påverkan i vårt rapporteringssystem för avvikelser.

Förvaltningen har noterat att det har blivit svårare att rekrytera, framför allt erfarna medarbetare till de avdelningar som bedriver myndighetsutövning. Förvaltningen arbetar ständigt med att hitta nya effektivare arbetssätt för att vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och för att säkerställa god kompetensförsörjning. Inför 2023 har förvaltningen tagit fram en separat Plan för kompetensförsörjning i vilken det finns aktiviteter för att arbeta med kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomfördes i augusti månad i samverkan mellan HR och skyddsombud. Där enades vi om att vi ständigt vill öka vår kunskap och förbättra våra arbetssätt. HR genomför vid behov fortbildning för förvaltningens chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tillsammans med förvaltningens skyddsombud genomförs undersökningar av arbetsmiljön, riskbedömningar och handlingsplaner. Den årliga uppföljningen av hur avtalet Samverkan Göteborg fungerar vid förvaltningen genomfördes i förvaltningens samverkansgrupp, FSG, i augusti. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna var överens att vi uppfyller intentionen i samverkansavtalet.

Resultatet av medarbetarenkäten visade ökning för alla tre delindexen samt för det sammanfattade indexet hållbart medarbetarengagemang (HME). Förvaltningens resultat för indexet HME når däremot inte upp till det målvärde som finns i Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023. Det finns åtgärder identifierade för att stärka förvaltningens arbete samt för att nå stadens målvärde för 2023 och handlingsplaner är påbörjade.

Utfall 2022 personalomsättning hamnade på 15,2 procent, målvärde för förvaltningen är mellan 5-15 procent. Detta var en ökning från 2021 med cirka fem procent men förvaltningen ligger fortfarande inom målvärdet för 2022.

Sjukfrånvarons utfall var totalt 7,4 procent, varav korttidsfrånvaro var 2,2 procent. Målvärde för förvaltningen för 2022 var 8,1 procent, inklusive en korttidsfrånvaro på 2,5 procent. Målvärde för Göteborgs Stad är 8,1 procent. Sjukfrånvaron för 2022 var högre än föregående år och olika utredningar har genomförts som syftar till att utreda om sjukfrånvaro är arbetsrelaterad eller inte. För merparten av sjukskrivningarna är så inte fallet. Uppföljning och analys av utfall och orsaker samt åtgärder kopplat till detta har under 2022 varit ett prioriterat och viktigt arbete, ett arbete som fortsätter 2023.