

## **Bilaga 5. Personalberättelse 2025**

Personalberättelsen innehåller en beskrivning av personalstrukturen och en redogörelse och uppföljning av det personalstrategiska arbetet under 2025. 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 2025 var 282 stycken, jämfört med 268 stycken föregående år. Antalet anställda i november uppgick till 297 (282), varav 286 (271) tillsvidareanställda och 11 (11) tidsbegränsat anställda. Siffror inom parentes avser föregående år. Detta motsvarar en ökning av genomsnittligt antal tillsvidareanställda med cirka fem procent jämfört med föregående år. Utökning har främst skett inom tillsynen och bland projektledande roller, där förvaltningen förstärkt verksamheten för att möta nya eller utökade mål och uppdrag. Exempel på sådana områden är samordnad tillsyn, välfärdsbrottslighet, uppföljning av miljöprogrammet, samordning kring utökade upphandlingskrav, stärkt fastighetsägartillsyn samt riktad bostadstillsyn.

### **Kvinnor och män**

Sett till fördelningen mellan kvinnor och män på förvaltningen var i november 2025 70 procent av medarbetarna 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 2025 45 år, vilket är samma som föregående år. Medelåldern bland kvinnorna är 45 år och bland männen 46 år. Andelen kvinnor är fler inom samtliga åldersgrupper, med undantag för medarbetare i åldersgruppen 20–29 år och över 65 år där fördelningen är jämn.

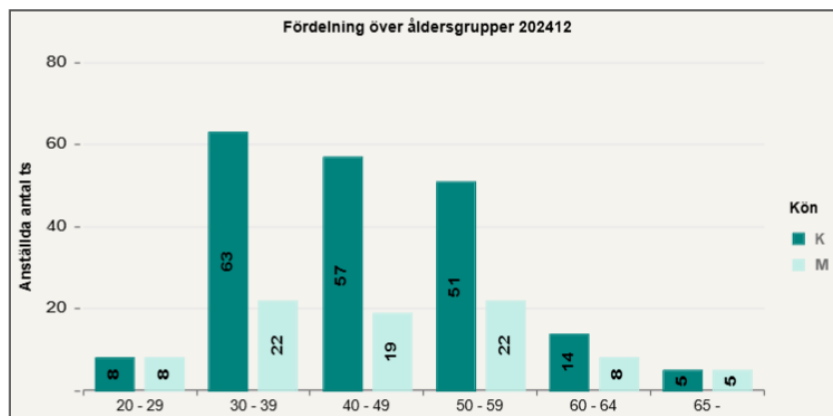


Diagram: Åldersfördelning för månadsavlönade (tillsvidare och tidsbegränsat)

## Personalomsättning

Under perioden januari-november har andelen externa avgångar legat kvar på ungefär samma nivå som tidigare (17 stycken 2024 jämfört med 20 stycken 2025). Även andelen externa rekryteringar ligger på en stabil nivå (25 stycken 2024 jämfört med 26 stycken 2025).

Förvaltningens personalomsättning ligger fortsatt på en rimlig nivå.

Personalomsättning	2025	2024	2023	2022	2021	2020
	7,10 %	5,22 %	6,05 %	7,14 %	5,47 %	7,23 %

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 3,5 procent och vid oktober månad 2025 hade miljöförvaltningen en total sjukfrånvaro på 2,6 procent per rullande 12 månader, vilket är 1,5 procent lägre jämfört med samma period föregående år.

I staden i stort ligger sjukfrånvaron på 6,1 procent och för fackförvaltningarna på 4,9 procent.

Kvinnors långtidssjukfrånvaro ligger på 2,4 procent och männens på 0,3 procent, vilket är en sänkning jämfört med samma period föregående år (3,4 procent respektive 1,5 procent). Kvinnors korttidssjukfrånvaro ligger på 0,9 procent och männens på 0,7 procent, även det en sänkning jämfört med samma period föregående år (1,4 procent respektive 0,6 procent). Den totala korttidssjukfrånvaron per rullande 12 månader

ligger på 0,8 procent, vilket är 0,7 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 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 sjukfrånvaro.

### **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 2025 till 84 (83 år 2024). Förvaltningens AMI har varit högre än stadens genomsnitt sedan 2014 och framåt och 2025 låg förvaltningen fyra punkter högre än staden som helhet. På delindexet ledarskap uppnår förvaltningen fortsatt ett mycket högt resultat: 87 poäng 2025 (88 poäng 2024). Delindexet styrning ligger på 81 poäng och motivation på 82 poäng.

Bland förbättringsområdena, de frågor som värderats lägre i enkäten, finns ”min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” samt ”På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör” Efter varje medarbetarenkät följs resultatet upp av respektive chef och medarbetare på enhets- och avdelningsnivå och en handlingsplan tas fram.