



2024-04-02

Förslag till beslut

Förändring enheten hälsoskydd

Bakgrund och förutsättningar

Miljöförvaltningen är en organisation som stödjer framdriften av verksamheten och samtidigt ger medarbetare och chefer goda förutsättningar att klara sina uppdrag. Enheten för trygghet och samordnad tillsyn, ETS, har sedan januari 2024 en vakant tjänst som inriktar sig på tillsyn enligt miljöbalken. Fokus för tjänsten ligger på hälsoskydd såsom olovliga boenden och hygieniska behandlingslokaler. Det finns ett långsiktigt behov av att ersätta tjänsten för att vi ska kunna fortsätta med samma ambitionsnivåer inom ETS verksamhet.

En medarbetare inom enheten för hälsoskydd, HOS har visat intresse för tjänsten på enheten för trygghet och samordnad tillsyn. Medarbetaren har både erfarenhet och personliga egenskaper som bedöms lämpliga för tjänsten inom ETS. Medarbetaren har precis kommit tillbaka från föräldraledighet och har ännu inte arbetat upp en större ärendemängd. Arbetsgivaren och berörd medarbetare är överens om att flytta anställningen från HOS till ETS.

En överflyttning av en medarbetare från HOS till ETS innebär att HOS behöver göra en justering av sin tillsynsplan. Enhetschefen kommer att se över tillsynsplanen som helhet och prioritera om/ner där det är möjligt. Överflyttningen uppskattas innebära en minskad kostnad för enheten (minskad personalkostnad mot minskad intäkt av tillsynsavgifter).

En förflyttning av en resurs från MHS till ETS innebär följande:

- Det finns ett kommunbidrag på ETS idag som finansierar personen som flyttar från MHS till ETS.
- MHS minskar sina personalkostnader motsvarande personen som flyttar till ETS eftersom finansiering redan finns på ETS.
- Bostadstillsynen på MHS har en förhållandevis låg självfinansieringsgrad (36%) så intäktsbortfallet blir inte så stort på MHS vid flytten.
- Den minskade personalkostnaden på MHS behövs för att få en ekonomi i balans under året på avdelningen.

Mål och syfte

Det övergripande målet är att få en väl fungerande organisation som svarar mot miljöförvaltningens behov och uppdrag. Arbetsgivaren hoppas med förslaget att lösa flera utmaningar. Avdelningen för miljö och hälsoskydd får möjlighet att se över den totala bemanningen för att säkerställa en budget i balans. Det skapar också möjligheter för medarbetare som vill prova nya uppdrag inom förvaltningen i syfte att behålla kompetensen inom verksamheten och att vara en attraktiv arbetsgivare.



Malmö stad

Miljöförvaltningen

Förslag till beslut

Arbetsgivarens förslag är att inte tillsätta vakansen som uppstår på enheten för hälsoskydd.

Det har genomförts en risk- och friskbedömning på HOS.

Rebecka Persson

Miljödirektör



Samverkansgruppen

Protokoll

Sammanträdesdatum

2024-04-11

Plats

Samlingssalen

Klockan

13.00-15.00

Arbetsgivarparter

Rebecka Persson, miljödirektör, ordförande

Anna Colliander, HR-chef

Marko Mäkelä, HR konsult

Håkan Nilsson, ekonomichef (ny inköpsorganisation)

Saco

Inger Bjurnemark Stark

Rasmus Fredriksson

Vision

Christel Olsson

Noemi Lund (ersättare för Chatrine Friman Henriksson)

Huvudskyddsombud

Camilla Thörn

§ 1 Föregående protokoll

Föregående protokoll från samverkan 2024-03-13 är ännu ej justerat. Protokoll från samverkan 2024-02-08 är justerat och läggs till handlingarna.

§ 2 Verksamhetsfrågor på miljöförvaltningen

Aktuellt från förvaltningsdirektören, information och dialog

Miljödirektören redogjorde för den pågående budgetprocessen och den budgetskrivelse som ska presenteras för nämnden i juni. I samband med arbetet med budgetskrivelsen pågår även arbete med omvärldsbevakning.

Vidare informerade miljödirektören om att förvaltningsledningen kommer att ägna två planeringsdagar för arbete med utvecklingsfrågor och prioriteringar inom ramen för förvaltningens nuvarande och framtida inriktning.

Huvudskyddsombudet har begärt att få ett skriftligt svar på yrkandet som lämnades in på samverkansmötet 2023-11-15 avseende hantering av Varvsstaden och hur det har påverkat arbetsmiljösituationen inom enheten för förorenade områden. Förvaltningsdirektören har i tidigare samverkansmöte i februari återkopplat att yrkandet har kommit nämnden till del och att det även har behandlats av nämnden.

Förvaltningsdirektören redovisade att det inte kommer att kunna lämnas något särskilt skriftligt svar på yrkandet från arbetsgivaren i detta forum. En muntlig återkoppling som protokollförs ges enligt följande:

Gällande frågan i yrkandet att en oberoende utredning utförs för att undersöka hur ärendehantering och beslutsgång beträffande Varvsstaden hittills har hanterats med avseende på myndighetsutövning. Svaret är att stadsrevisionen inte genomför revisioner eller utredningar på beställning från verksamheten. Stadsrevisionen har som uppgift att granska nämnden avseende nämndens ansvarsområden. Frågan har prövats av Kommunstyrelsen och ärendet har tagits upp i nämnden. Varvsstaden kommer att behandlas och följas utav nämnden.

Avseende jäv och otillåten påverkan kommer kontinuerliga utbildningsinsatser att vidtas för samtliga medarbetare och chefer. Avseende potentiella målkonflikter mellan stadsutvecklingsuppdrag och tillsynsmyndighetsuppdrag behöver dessa prövas i varje enskilt fall. Miljödirektören har inte rådighet att besluta kring vad som ingår i förvaltningens reglemente. Avseende miljöförvaltningens organisering och uppdrag är detta prövat i Länsstyrelsens revision.

När det gäller arbetsmiljön för förvaltningens medarbetare samt rutiner, roller och arbetssätt sker ett kontinuerligt arbete tillsammans med ansvariga chefer inom förvaltningen. Dels genom förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete, dels genom det utvecklings och förbättringsarbete som sker kontinuerligt med hänsyn tagen till medarbetarnas arbetsmiljö och förutsättningar att bedriva ett ändamålsenligt och effektivt tillsynsarbete.

Vidare har miljödirektören full delegation från nämnden gällande tillsynsarbetet och delegerar vidare till chefer och medarbetare. Förvaltningens chefer och medarbetare måste avgöra när en fråga anses vara principiell och då lyfta frågan i nämnden. Fortsatt utbildning av såväl nyanställda som befintliga medarbetare behöver göras för att förtydliga vad till exempel ett principiellt ärende enligt kommunallagen anses vara samt vad det innebär att inneha en delegationsrätt.

Arbetsgivaren anser härmed att yrkandet har besvarats och behandlats i samverkansgruppen och därmed kan läggas till handlingarna.

Verksamhets- och organisationsöversyn assistenter, information och dialog

Arbetsgivaren redovisade status avseende organisationsöversyn beträffande assistenter.

Arbetsgivaren kallar inom kort till MBL§11-förhandling gällande berörda medarbetare.

Överenskommet är att ny frisk och riskbedömning genomförs när organisationens uppdrag och uppgifter är förtydligat och planerat tillsammans med verksamheten.

Förändring på enheten för Hälsoskydd, inför beslut, se beslutsunderlag bilaga 1

Arbetsgivaren har för avsikt att besluta att genomföra föreslagen verksamhetsförändring enligt bifogat beslutsunderlag.

Arbetsgivaren vill stimulera till intern rörlighet och därmed kompetensutveckling för våra medarbetare. Vakans på enheten för trygghet och samordnad tillsyn har tillsatts genom att en medarbetare flyttar från enheten för hälsoskydd. Arbetsgivarens förslag till beslut är att vakansen som uppstår på enheten för hälsoskydd inte tillsätts.

Det har genomförts en risk- och friskbedömning på enheten för hälsoskydd i samband med förändringen.

Vision har inget att erinra mot beslutet. SACO ställer sig oeniga till beslutet att inte ersätta vakansen på enheten för hälsoskydd.

Arbetsgivaren informerar om att man fortsatt har för avsikt att besluta enligt bifogat beslutsunderlag.

Ny inköpsorganisation i Malmö stad, information och dialog

Ekonomichef informerade om Malmö stads nya inköpsorganisation som ska införas under 2024. Syftet är att skapa en mer robust organisation med nya rutiner för ansvar och mandat. Det blir tydliga utbildningskrav för de som ska upphandla och göra inköp i Malmö stad. Detta ska skapa bättre förståelse för inköp och upphandlingar och bättre kunskap för att kunna göra rätt.

Korrekta och effektiva inköp medför kostnadsbesparingar och frigör mer tid till kärnverksamheten. Utbildningskraven ska också ge cheferna möjlighet att se över vilka medarbetare som ska ansvara för inköp och upphandling på förvaltningarna.

§ 3 Personal, ekonomi och organisationsfrågor

Arbetsgivaren informerar om förvaltningens rekryteringar, se bilaga 2.

Arbetsgivaren presenterar en förteckning över vilka rekryteringar, förlängningar och avgångar som har skett och kommer att ske på förvaltningen.

Hantering av arbetstidsfrågor, information och dialog

HR-chef informerade om arbetet med att förtydliga tillämpningen av arbetstidsfrågorna med anledning av de skärpta reglerna för dygnsvila och veckovila. Ett informationsmöte har hållits med förvaltningens chefer kring förändringarna och vad som gäller i lag och kollektivtal samt tillämpning framförallt vid arbete utanför ordinarie arbetstid. Ett dokument med frågor och svar har också tagits fram av HR-avdelningen.

§ 4 Hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering

Tillbudsanmälningar från IT-stödet Agera, information och dialog

Arbetsgivaren informerar om de tillbud och arbetsskador som registrerats i Agera sedan förra samverkansmötet. Totalt ett (1) tillbud har rapporterats sedan senaste samverkansmötet.

Handlingsplaner medarbetarenkät, information och dialog

HR-chef informerade om att de flesta handlingsplaner på enhets- och avdelningsnivå är klara. Ledningsgruppen kommer att arbeta vidare med den förvaltningsövergripande handlingsplanen. Den förvaltningsövergripande föreslagna handlingsplanen kommer att redovisas vid nästa samverkansmöte.

§ 5 Övriga frågor

Huvudskyddsombudet tog upp frågan om digitala skyddsronder och påminde om att det finns ett beslut från samverkansgruppen för ett år sedan att genomföra en digital skydds rond i samband med den fysiska skydds rond. Beslutades att en digital skydds rond skall genomföras under 2024. Arbetsgivaren återkommer med tidpunkt och plan för genomförande samt vilket verktyg som skall användas vid nästa samverkansmöte.

Huvudskyddsombud tog upp frågan om vem ska göra polisanmälan vid uppkomna situationer där våra medarbetare utsätts för hot och våld. Beslutades att återuppta frågan vid nästa samverkansmöte.

Frågan om frisk och riskbedömningar och hur dessa ska hanteras i samverkan togs upp. Beslutades att frågan tas upp på nästa samverkansmöte.

Nästa samverkansmöte är den 8 maj kl.13.00-15.00

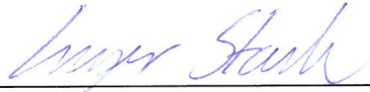


Rebecka Persson, ordförande




Marko Mäkelä, protokoll

Justeras



Inger Bjurnemark Stark, Saco

Justeras



Christel Olsson, Vision