



Malmö stad

## Miljöförvaltningen

### Samverkansgruppen

Sammanträdesdatum

Plats

Klockan

2023-10-18

Samlingssalen

13.00 – 15.00

### Protokoll

#### Arbetsgivarrepresentanter

Rebecka Persson, miljödirektör, ordförande

Anna Colliander, HR-chef

Ola Gustafsson, avdelningschef

Lina Engström, kanslichef

#### Saco

Eva Klamméus

Rasmus Fredriksson

#### Vision

Christel Olsson

Åsa Thorné

#### Huvudskyddsombud

Camilla Thörn

#### Skyddsombud enheten förorenade områden

Jeanette Lund

#### Mötessekreterare

Lina Engström

### § 1 Föregående protokoll

Föregående protokoll är justerat och kommer att publiceras på intranätet Komin.

### § 2 Verksamhetsfrågor på miljöförvaltningen

**Aktuellt från förvaltningschefen,** information och dialog

Direktören informerar om att det finns ett förslag till Malmö stads budget för 2024. Direktören återkommer när kommunfullmäktige beslutat om den.

HR-chefen informerar om att stadskontoret har tagit fram ett dialogmaterial avseende regler kring dygnsvila och justering av flexöverenskommelse för ett hållbart arbetsliv. Detta material kan användas på arbetsplatsträffar under november månad. Förslag till ny flexöverenskommelse kommer att samverkas i december och gälla från 2024-01-01.

HR-service har lånat ut en HR-konsult som ska stötta miljöförvaltningen med rekryteringar i väntan på att en ny HR-konsult anställs. Rekryteringen som startade upp i augusti avbröts då slutkandidaten valde att återta sin ansökan. Ny rekrytering kommer att påbörjas inom kort.

**MILJÖFÖRVALTNINGEN**

Bergsgatan 17  
205 80 MALMÖ  
Tel. 040-34 10 00  
Org.nr. 212000-1124  
miljo@malmo.se  
www.malmo.se/miljo

### **Verksamhets- och organisationsöversyn, information och dialog**

Delaktighetssamtal har genomförts i september. Mötesdeltagarna enas om att det är viktigt att vi har en dialog i detta forum kring det som har framkommit. Vi hinner inte gå igenom sammanställningen som planerat på mötet och därför skickar HR-chefen ut den till de fackliga som satt med och lyssnade vid samtalen. Saco och Vision ombeds återkoppla till HR-chefen så snart som möjligt om det finns behov av justeringar i materialet. En sammanfattning av materialet kommer att delas med medarbetare på Komin.

Direktören informerar om att arbetsgivaren efter delaktighetssamtalen har justerat i förslaget så att delförslaget om att organisera assistenterna under en enhetschef på kansli och juridik är framflyttat och träder i kraft senast 1 juni 2024 i stället för 1 januari 2023. Avdelningscheferna kommer efter detta samverkansmöte informera assistenterna om det förändrade förslaget.

Riskbedömningar ska genomföras kopplat till organisationsöversynen. Ambitionen är att riskbedömningarna ska vara klara i mitten av november, riskanalyser kopplat till förändringar för assistenter kan genomföras senare.

### **Delaktighetssamtal sammanställning, information och dialog**

Togs upp under föregående punkt.

### **Aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagstiftningen, information och dialog (bilaga 1)**

Saco har lyft att Aktiva åtgärder endast har genomförts på förvaltningsnivå. HR-chefen undersöker om det även ska genomföras på avdelningsnivå framöver och kommer att återkomma med mer information vid nästa samverkan.

### **Lönekartläggning män-kvinnor 2023, information och dialog (bilaga 2 och 3)**

Hinns inte med under mötet. Kartläggningen ska rapporteras till stadskontoret i slutet av oktober, dialog och eventuella frågor hanteras via e-post.

## **§ 3 Personal, ekonomi och organisationsfrågor**

### **Arbetsgivaren informerar om förvaltningens rekryteringar**

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

### **Rekrytering av HR-chef, information och dialog**

Rekryteringen är slutskedet.

### **Rekrytering av avdelningschef, avdelningen för miljö- och hälsoskydd, information och dialog**

Rekryteringen har startats upp och första intervjuer pågår.

### **Rekrytering av enhetschef, enheten för förorenade områden, information dialog**

Ny rekrytering kommer att starta upp

### **Rekrytering av enhetschef till kansli och juridik, information och dialog**

Kravprofil för enhetschef för den föreslagna enheten som ska organiseras under avdelningschef på kansli och juridik är snart klar och kommer att samverkas via e-post.

### **Rekrytering av enhetschef till klimat och energi, information och dialog**

Kravprofil för enhetschef för klimat och energi är snart klar, även den kommer att samverkas via e-post.

### **Rekrytering av enhetschef till kontrollenheten, information och dialog**

Arbetsgivaren har en slutkandidat. Mötesdeltagarna enas om att beslutsunderlaget samverkas via e-post.

## § 4 Hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering

**Tillbudsanmälningar från IT-stödet Agera**, information och dialog  
Bordläggs tills nästa möte, hinns inte med.

**Arbetsmiljö enheten Förorenade områden**, information och dialog  
Direktör och avdelningschef för miljö och hälsoskydd informerar om ärendet kopplat till Varvsstaden som har uppmärksammats i media.

Direktören har fört dialog med medarbetarna på enheten för förorenade områden vid enhetsmöte efter tidningsartikeln. Enheten har även träffat miljönämndens ordförande. Enhetscheferna på övriga enheter har fått information att de gärna får boka in direktören till sina enhetsmöten. Direktören informerar att hon finns tillgänglig för frågor och dialog. Information har även lagts ut på Komin efter artikeln i Sydsvenskan. Skyddsombudet lyfter att artikeln på Komin inte hade stämts av med någon handläggare på enheten innan den publicerades.

Skyddsombud berättar att handläggare på enheten för förorenade områden har lyft till avdelningsledningen att förvaltningen bör arbeta annorlunda gällande förelägganden. Skyddsombudet redogör för hur medarbetare på enheten upplever arbetet med Varvsstaden och poängterar vikten av att ärenden fördelas ut till handläggare då det har dröjt i dessa ärenden. Hon lyfter även att medarbetare på enheten efterfrågat stöd och vägledning i hur de ska arbeta och återkoppling kring hur de ska gå vidare. Avdelningschefen för miljö och hälsoskydd svarar att han ska prioritera tid med enheten för att skapa tydlighet.

Skyddsombudet lyfter att enheten för förorenade områden är en väl fungerande enhet och att det finns rutiner. Dock är det många medarbetare som är nya som inte har lika mycket erfarenhet av myndighetsbeslut.

Huvudskyddsombudet föreslår att enheten för förorenade området bör redogöra för miljönämnden hur de arbetar. Arbetsgivaren instämmer att det är viktigt att miljönämnden får mer information om förvaltningens arbete med markföroreningar. Direktören berättar om möjligheten att lyfta ärenden till ärendeberedningen. Det forumet är inte bara för ärenden som ska till nämnden, utan är även till för att kunna prata om komplexa ärenden, göra vägval och så vidare.

Saco lyfter att det är viktigt med en tydlig plan och transparens i fortsättningen av ärendet kopplat till Varvsstaden.

Vision undrar om medarbetarna på enheten för förorenade områden kommer att få medarbetarsamtal då de inte har blivit inbokade ännu. Arbetsgivaren svarar att alla medarbetare ska få medarbetarsamtal med sin nuvarande chef och att dessa kommer att bokas in inom kort.

Skyddsombud lyfter att det saknas uppföljning av handlingsplanen kopplat till medarbetarenkäten. Arbetsgivaren håller på att sammanställa vad som gjorts kopplat till arbetsmiljön på enheten. De tittar även på vad som inte gjorts och vad som behöver göras framöver. Skyddsombud och medarbetare kommer involveras i arbetet. Mötesdeltagarna enas om att enhetens arbetsmiljö ska vara en stående punkt på samverkansmötena framöver. HR-chef informerar om att medarbetare gärna får lyfta frågor till samverkan via huvudskyddsombud om de upplever att de inte får gehör hos närmsta chef eller avdelningschef.

Arbetsgivaren informerar om att miljöförvaltningen får låna en HR-konsult från fastighets- och gatukontoret för att stötta avdelningschefen kring arbetsmiljön. Avdelningschefen kommer att informera om det på nästa enhetsmöte för förorenade områden. HR-konsulten håller just nu på att sätta sig in i vad som har gjorts och vad som inte har gjorts kopplat till arbetsmiljön på enheten.

Skyddsombudet lyfter att det finns en oro bland medarbetare på enheten då det ännu inte har rekryterats någon ny enhetschef. Arbetsgivaren instämmer att det är viktigt att en ny enhetschef kommer på plats så snart som möjligt.

Huvudskyddsombudet lyfter att chefer inte bör träffa näringsidkare utan att miljöinspektör är med på grund utav risken för otillåten påverkan. Direktör och avdelningschef lyfter att det även finns en risk för otillåten påverkan för medarbetare, exempelvis när beslut fattas på delegation.

Skyddsombudet för enheten för förorenade områden bjuds in till nästa samverkansmöte. HR-chefen informerar även om att fackliga representanter kan meddela om de önskar att till exempel skyddsombud ska delta på specifika samverkansmöten.

## § 5 Övrigt

Saco undrar om avgångssamtal är obligatoriskt. HR-chefen svarar att det inte är det utan att det är något som erbjuds för de medarbetare som önskar.

Det extra samverkansmötet som finns i kalendrarna i november blir av. Då ska vi hantera de punkter vi inte hann med under detta möte och prata vidare om organisationsöversynen.



Rebecka Persson, ordförande



Lina Engström, sekreterare

Justerare

Justerare



Eva Klamméus, Saco



Christel Olsson, Vision