



## Samverkansgruppen

## Protokoll

**Sammanträdesdatum**

2024-10-09

**Plats**

Sessionssalen

**Klockan**

13.00-15.00

### Arbetsgivarparter

Rebecka Persson, förvaltningsdirektör, ordförande

Anna Colliander, HR-chef

Marko Mäkelä, HR konsult

Håkan Nilsson, ekonomichef (under punkten  
delårsrapport 2024)

### Saco

Rasmus Fredriksson

Inger Bjurnemark Stark

### Vision

Christel Olsson

Chatrine Friman Henriksson

### Huvudskyddsombud

Jeanette Lund (skyddsombud ersätter Camilla Thörn)

## § 1 Föregående protokoll

Föregående protokoll från extra samverkan via mail 2024-09-25 samt ordinarie samverkan 2024-09-11 är justerade och lades till handlingarna.

## § 2 Verksamhetsfrågor på miljöförvaltningen

**Aktuellt från förvaltningsdirektören**, information och dialog

Miljödirektören informerade om följande:

- Miljödirektören träffar kontinuerligt andra kommuners miljödirektörer. Nätverket träffades senast i Stockholm, fokus denna gång på miljöskyddet.
- Miljödirektören har vid ett event i Stockholm tagit emot priset för Sveriges miljöbästa storstadskommun.

### Uppföljning av uppdaterad flexöverenskommelse - förslag på upplägg, information och dialog

I samband med att flexöverenskommelsen uppdaterades beslutades att vid lämplig tidpunkt genomföra en uppföljning av hur den nya flexramen fungerar för verksamheten. Vid samverkansmötet den 21 augusti var samverkansgruppen överens om att så snart som möjligt med hänsyn tagen till kommande medarbetarenkät genomföra en förvaltningsgemensam uppföljning. HR fick då uppdraget att ta fram ett förslag till upplägg för uppföljningen.

HR-chef presenterade förslaget på upplägg av en uppföljning. Förslaget är att den sker i dialog på respektive enhets arbetsplatsträff. Förslaget innebär att en bakgrund till varför flexöverenskommelsen uppdaterades går igenom för att bland annat påminna om anledningen till

den inriktning som Malmö stad har gällande en flexram på maximalt 13 timmar. Efter genomgången förs en dialog kring frågeställningen: ”Hur upplever du att nuvarande flexöverenskommelse fungerar utifrån behovet i verksamheten och dig som medarbetare”? Medarbetare ges även möjlighet att svara skriftligt på samma fråga. Dialog och enskilda svar dokumenteras och sammanställs och redovisas därefter i samverkan.

SACO och Vision ställde sig inte bakom formuleringen i bakgrundsinformationen om att flexramen maximalt kan vara 13 timmar, vilket innebar att man inte var enig med arbetsgivaren att genomföra uppföljningen enligt arbetsgivarens förslag. Både Saco och Vision framför att man anser att Malmö stads inriktning med 13 timmars flexram inte behöver följas utan miljönämnden kan välja att avvika från denna.

Arbetsgivaren förtydligade att man följer Malmö stads inriktning på 13 timmar gällande flexramen och vikten av att vid en uppföljning av flexöverenskommelsen förmedla detta till medarbetarna.

Frågan om en uppföljning bordlades till nästa möte. Saco och Vision fick i uppdrag att ta fram ett förslag på uppföljning.

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

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

Arbetsgivaren redovisade en förteckning över vilka rekryteringar, förlängningar och avgångar som har skett och kommer att ske på förvaltningen enligt bilaga 1.

#### **Information kring rekryteringar av vakanser på kansli och juridik, information och dialog**

Arbetsgivaren redogjorde för de vakanser som finns på avdelningen kansli och juridik och vilka planer som finns när det gäller organisering och rekrytering avseende tjänsterna som nämndsekreterare och arkivarie.

#### **Delårsrapport 2024, information och dialog**

Enligt samverkansprotokoll från 2024-09-25 samverkades förvaltningens delårsrapport 2024 via e-post den 23 september. Delårsrapporten beslutades av nämnden den 25 september. Både Saco och Vision inkom med skriftliga synpunkter på delårsrapporten. En överenskommelse gjordes om att föra en dialog om synpunkterna på nästa ordinarie samverkansmöte.

En dialog fördes därför om de olika synpunkter som Saco och Vision lämnat med anledning av delårsrapporten. SACO lyfte främst att man anser att åtstramningen av medarbetarnas möjlighet att nyttja sin flextid motarbetar nämndens arbete med att nå kommunfullmäktigemålet ”Malmö stad är en attraktiv och inkluderande arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar” samt att ett stycke under kommunfullmäktigemålet ”Malmö stad ger en god och likvärdig service” om inspektörer på avdelningen för livsmedelskontrollens kompetensutveckling, och särskilt en kurs i konsten att skriva beslut, var onödigt kritiskt formulerad.

### **§ 4 Hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering**

#### **Tillbudsansmälningar från IT-stödet Agera, information och dialog**

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

#### **Arbetsmiljöarbete på enheten avfall och vatten, information och dialog**

Denna punkt på dagordningen utgick på grund av att skyddsombud ej kunde delta.

#### **Inför uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, information och dialog**

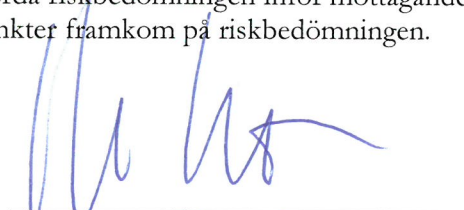
Arbetsgivaren informerade om upplägget och tidplanen för den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på förvaltningen. Uppföljningen kommer att ske under november och december.

**Riskbedömning prao, information och dialog**

Arbetsgivaren presenterade den genomförda riskbedömningen inför mottagandet av praoelever till förvaltningen enligt bilaga 2. Inga synpunkter framkom på riskbedömningen.



Rebecka Persson, ordförande



Marko Mäkelä, protokoll

Justeras



Inger Bjurnemark Stark, Saco

Justeras



Christel Olsson, Vision

## **Anställningar, förlängningar och avgångar som beviljats i september månad.**

**ALK**

**EKO**

**HR**

**KOJ**

Douglas Truedsson  
Adrian Andersson

Nämndssekreterare  
Förvaltningsjurist

Slutar 241208  
240911 - 250310

**REGISTRATUR**

**KOM**

Annika Jönsson

Vik Kommunikatör

240918 - 250630

**MHS**

Sandra Lublinn

Vik Enhetschef

240916 - 250228

**MSA**

**FÖRVALTNINGSLEDNING**

## Risk- och friskbedömning och handlingsplan för en god arbetsmiljö

Orsak till riskbedömning och arbetsmiljöarbete	Verksamhet som berörs	Personer/grupper som berörs
Fyra praoelever som deltar 21/10 - 25/10 samt fyra elever mellan 11/11 – 15/11 på MHS, ALK och MSA:s dagliga arbete under handledning av utsedda handledare. Eleverna alternerar ca 1,5 dagar/avdelning.	Huvudsakliga arbetsuppgifter: Praoeleverna ska delta i samt få inblick inom förvaltningens olika arbetsområde ute på tillsyns- samt miljöstrategiska avdelningen med handledare. Anpassade arbetsuppgifter utifrån detta kan bli aktuellt.	Åtta praoelever fördelat under två praoperioder. Utsedda handledare på avdelningarna, som har tillfrågats och som har tid och förutsättningar för handledaruppdraget.

Riskbedömning			Handlingsplan			
Identifierade risker och riskkällor	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder och aktiviteter	Ansvarig	Klart datum	Uppföljning
Praoelev deltar vid ett riskfyllt tillsynsbesök tillsammans med sin handledare		X	Handledare väljer ut lämpliga tillsynsobjekt, som bedöms som säkra. Handledare och arbetsplatsen ansvarar för att framtagna säkerhetsrutin för hot och våld följs samt att praoeleverna inte utsätts för risker i arbetsmiljön.	Närmaste chef	21/10 samt 11/11.	
Eleverna lämnas ensamma och vet inte vad de ska göra			Schema för praoperioderna tas fram på resp. avdelning/enhet. Kontaktperson för prao finns tillgänglig för eleverna ifall avdelning/enhet behöver prioritera akuta tillsynsärenden och ingen annan planering finns framtagna.	Resp. handledare/närmaste chef samt Jeanette Silow	21/10 samt 11/11.	
Praoelev cyklar och krockar eller ramlar		X	Alla praktikanter ska använda cykelhjälm. Välja att promenera istället. Om skada inträffar meddelas detta till kontaktperson prao, som kontaktar resp. skola/syö.	Resp. handledare/närmaste chef samt Jeanette Silow	Löpande under praktikperioderna.	
Praoelev är med om ett brandlarm på förvaltningen		X	Arbetsgivaren informerar praoeleverna om brand och säkerhetsrutin vid introduktionsmöte 21/10 eller 11/11.	Håkan Nilsson samt Jeanette Silow	Sker 21/10 samt 11/11	

Smittspridning		X	Använda alcogel och hålla avstånd. Stanna hemma vid sjukdom	Resp. handledare/närmaste chef	LÖpande under praktikperioderna.	
Friskfaktorer och hälsofrämjande aspekter						
Identifierade friskfaktorer och hälsofrämjande aspekter						
Att praoeleverna får en viktig erfarenhet och inblick i miljöförvaltningens yrkesområde och kan få bättre förståelse för koppling mellan skola, utbildning och arbetsliv. Även att eleverna får viktig erfarenhet av hur det är att vara på en arbetsplats. Detta kan underlätta inför deras framtida gymnasieval/yrkesinriktning. Det är även en del av miljöförvaltningens framtida långsiktiga kompetensförsörjning.						
Deltagare vid riskbedömningen: Camilla Thörn, Jeanette Silow samt HR-chef Anna Colliander					Genomförd datum: 24-10-01	
Information på arbetsplatsträff datum: Sker på introduktionsutbildningen prao den 21/10 samt 11/11 för samtliga praoelever					Behöver riskbedömningen tas upp i Samverkan? X <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej Datum	
Ansvarig chef Rebecka Persson		Skyddsombud / Elevskyddsombud Camilla Thörn				

## Riskbedömning och systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete är arbetsgivaren skyldig att undersöka och göra riskbedömningar av arbetsmiljön.

## Friskfaktorer

I samband med att undersökning och bedömning av risker görs är det också bra att lyfta fram friskfaktorer och hälsofrämjande aspekter för att värna och utveckla dessa.

### Vem är med vid riskbedömningar?

Chefen ansvarar för att riskbedömningar genomförs samt att det sker i samverkan med skyddsombud och medarbetare. HR-avdelningen eller extern resurs, t ex företagshälsovården, kan konsulteras vid behov. Medarbetarna har en skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet.

### Bedömning av riskerna

Efter att undersökning av arbetsmiljön är genomförd, antingen generellt eller utifrån en given anledning (se SAM-dokument), är nästa steg att bedöma de risker ni identifierat om de är allvarliga eller inte. Risker ska bedömas vad gäller sannolikhet att de inträffar och konsekvenser för medarbetarna. Med medarbetare menas även chefen.

- **Allvarlig risk** innebär att det finns en stor sannolikhet för att något ska hända och att man bedömer att detta kan leda till en icke obetydlig fysisk eller psykisk personskada hos en eller flera medarbetare. Risker som förekommer ofta, eller som har hög sannolikhet att inträffa, ökar allvarlighetsgraden vid bedömning.

Risker som kan antas få allvarliga konsekvenser när de förekommer, bör också bedömas som allvarligare än de risker som inte får så stora konsekvenser i hälsöhänseende.

- **Annan risk** innebär att det finns en sannolikhet för att ohälsa eller olycksfall ska inträffa och att denna händelse får negativa följder för en eller flera medarbetare.

### Åtgärda risker och gör handlingsplan för en god arbetsmiljö

När risker i arbetsmiljön har identifierats ska de åtgärdas, antingen genom att ta bort dem helt eller genom att vidta åtgärder för att minska dem. De

allvarliga riskerna ska alltid åtgärdas först. Utifrån de identifierade friskfaktorerna så är det bra att formulera aktiviteter för att bibehålla och utveckla sådant som främjar hälsa i arbetsmiljön. Dokumentera samtliga aktiviteter och åtgärder i handlingsplanen.

Riskbedömningen och dess handlingsplan ska **alltid tas upp på APT** så att den blir känd för alla på arbetsplatsen. Bedömning ska ske om riskbedömningen även ska tas upp i samverkansgrupp.

### Uppföljning av åtgärder/handlingsplan

Uppföljning måste alltid ske för att säkerställa att alla åtgärder är genomförda och fått avsedd effekt, även för att se om några nya risker har tillkommit. Detta ska göras regelbundet t ex på APT, bestäm datum för uppföljning i handlingsplanen.