



Samverkansgruppen

Protokoll

Sammanträdesdatum

2025-09-17

Plats

Samlingssalen

Klockan

13.00 – 15.00

Arbetsgivarparter

Rebecka Persson, miljödirektör, ordförande

Anna Colliander, HR-chef

Amra Saranovic, ekonomichef

Gunnar Blomé, avdelningschef

Saco

Inger Stark

Therése Ehrnstén

Vision

Christel Olsson

Chatrine Friman Henriksson

Huvudskyddsombud

Camilla Thörn

§ 1 Föregående protokoll

Föregående protokoll från samverkan 2025-08-21 och extra samverkan 2025-08-27 är justerade och läggs till handlingarna.

§ 2 Verksamhetsfrågor på miljöförvaltningen

Aktuellt från förvaltningsdirektören, information och dialog.

Miljödirektören redogör för sina åtaganden.

§ 3 Personal, ekonomi och organisationsfrågor

Arbetsgivaren informerar om förvaltningens rekryteringar, se bilaga 1.

Arbetsgivaren redovisade en förteckning över vilka rekryteringar, förlängningar och avgångar som har skett och kommer att ske på förvaltningen. Arbetsgivaren informerade om status i rekryteringen av enhetschef registratur.

Organisationsöversyn på avdelningen för miljö- och hälsoskydd, inför beslut, se bilaga 2.

Dialog kring utskickat beslutsunderlag med bilagor förs. Avdelningarnas medarbetare har fått information om förslaget på avdelningsmöte den 11 september.

Saco lyfter fram att det behövs en mer fördjupad dialog och delaktighet kring branschindelningen i syfte att öka förståelsen hos medarbetarna, efter dialogen är önskemålet att det ska finnas utrymme att göra justeringar och att detta sker innan MBL-förhandlingarna. Arbetsgivaren kommer att bjuda in till fördjupad dialog och är öppen för att göra mindre justeringar som efter dialogen bedöms bidra till en ännu mer ändamålsenlig organisation.

Saco och Vision är eniga inför arbetsgivarens förslag till beslut.

Förlängning av enhetschefs förordnande på enheten för avfall och vatten vid avdelningen miljö-och hälsoskydd, information och dialog.

Arbetsgivaren informerar om avsikten att förlänga Pernilla Fahlstedt som tillförordnad enhetschef för enheten avfall och vatten vid avdelningen miljö- och hälsoskydd till och med 2025-12-31.

Arbetsgivaren har även för avsikt att förlänga Kenneth Kallins tillfälliga roll som verksamhetsansvarig för enheten förorenade områden till och med 2025-12-31.

Saco och Vision är eniga med arbetsgivaren inför beslut.

Lönekartläggning män-kvinnor 2025, information och dialog, bilaga 3 och 4.

Arbetsgivaren informerade om den årliga lönekartläggning som genomförts på förvaltningen. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren genomföra en lönekartläggning årligen för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Lönekartläggningen genomförs av respektive förvaltning när det gäller att kartlägga eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor som utför lika arbete. Lönekartläggning på miljöförvaltningen har innefattat tolv (12) befattningar som har kartlagts och analyserats. Slutsatsen av kartläggningen och analysen är att det inte föreligger några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor den 1 januari 2025. Kartläggningen redovisas till stadskontoret den 30 september 2025.

Delårsrapport 2025, information och dialog.

Arbetsgivaren presenterar förvaltningens delårsrapport 2025 innehållande uppföljning av kommunfullmäktigemålen. Bedömningen är att åtta av målen förväntas uppnås vid årets slut, två av målen förväntas delvis uppnås. Delårsrapporten innehöll även en redovisning av förvaltningens ekonomiska resultat för delårsperioden samt en helårsprognos.

§ 4 Hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering

Tillbudsansmälningar från IT-stödet Agera, information och dialog.

Arbetsgivaren informerade om de tillbud och arbetsskador som har registrerats i Agera sedan förra samverkansmötet. Inget (0) tillbud har rapporterats.

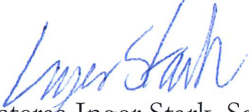
Risk- och friskbedömning inför att förvaltningen tar emot praoelever, information och dialog, bilaga 5.

Arbetsgivaren informerar om den risk- och friskbedömning som gjorts inför att förvaltningen ska ta emot praoelever från årskurs 8.

Huvudskyddsombudet lyfter att en risk- och friskbedömning även behöver utföras för medarbetarna. Arbetsgivaren svarar att en separat risk- och friskbedömning inte görs men att eventuella risker och/eller friskfaktorer ska lyftas i respektive enhets/avdelnings bedömningar.



Ordförande: Rebecka Persson



Justeras Inger Stark, Saco



Protokoll: Anna Colliander



Justeras Christel Olsson, Vision

Anställningar, förlängningar och avgångar som beviljats i september månad.

ALK

Hanna Hesselman

Miljöinspektör/ETS

FL 251205 - 260930

EKO

-

HR

-

KOJ

Anette Lindgren

Sekreterare

251001 - TV

REGISTRATUR

-

KOM

-

MHS

Josefin Gannfelt

Miljöinspektör/AVA

FL 251124 - 261130

Pontus Sterner

Miljöinspektör/FOM

Slutat 251107

MSA

Cathérine Pettersson

Utredare

FL 251024 - 260223

FÖRVALTNINGSLEDNING

Luisa Hansson

Ekonom/EKO

Timavlönad 250901 - 251231



Datum
2025-09-05

Beslut om ny organisationsstruktur för miljö- och hälsoskyddsavdelningen

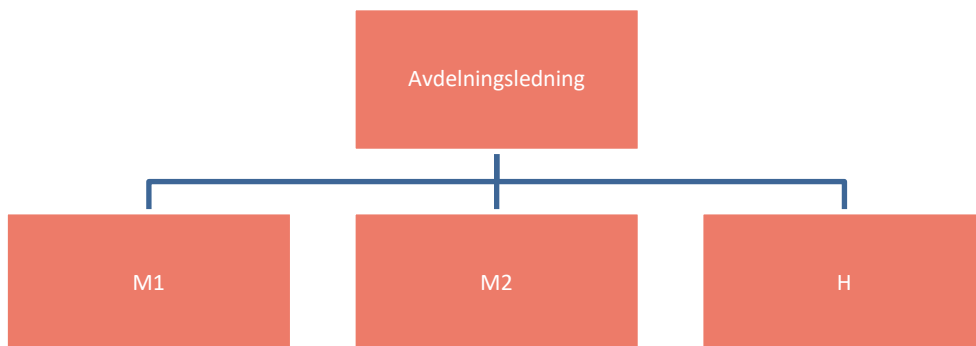
Sammanfattning

Under våren 2025 påbörjades en organisationsöversyn som ett led i det övergripande arbetet med att säkerställa en ändamålsenlig, effektiv och hållbar verksamhetsstruktur. Med utgångspunkt i Stadsrevisionens rapport ”Miljönämndens tillsyn och kontroll – Fördjupad granskning”, Malmökommissionens rekommendationer, resultaten i Insiktsmätningen, dialogunderlag från medarbetare och chefer inom miljöförvaltningen samt externa dialoger med Malmö stads förvaltningar och andra organisationer, har arbetsgivaren landat i att miljö- och hälsoskyddsavdelningen är i behov av en ny organisationsstruktur. Organisationsförändringen innebär att nuvarande fyra enheter ersätts av tre: två miljöskyddsenheter med olika verksamhetsområden och en enhet för hälsoskydd.

Sammantaget är bedömningen att organisationsförändringen kommer att ge bättre måluppfyllelse på flera nivåer: Ökad kvalitet och rättssäkerhet i avdelningens arbete; bättre möjligheter till kompetensutveckling för medarbetarna; bättre arbetsmiljö för medarbetare och chefer; bättre förutsättningar för en budget i balans; bättre förutsättningar för ledning och styrning mot en serviceinriktad myndighetsutövning och ökad miljönytta.

Beslut

1. Avdelningen för miljö- och hälsoskydd organiseras med en avdelningsledning och tre enheter: miljö 1 (M1), miljö 2 (M2) och hälsoskydd (H).



Organisationsschema enligt förslag på ny organisation

Utgångspunkter och bakgrund

Miljöförvaltningen har en viktig roll i att bidra till stadens arbete med klimat- och miljöfrågor. Som tillsynsmyndighet inom miljö- och hälsoskyddsområdet tolkar och tillämpar vi lagstiftningen och vår kompetens är efterfrågad. Vi behöver anpassa och organisera vår verksamhet klokt utifrån vårt uppdrag, våra resurser och våra kompetenser. Det är viktigt att organisationen skapar bästa möjliga förutsättningar för tillsynsmyndigheten att kunna möta förändringar i omvärlden. Vi vill skapa en verksamhet som är serviceinriktad, proaktiv och prioriterar den tillsyn som skapar mest värde för Malmö och Malmöbornas miljö. Vi vill ha en organisation som stödjer utveckling av verksamheten och samtidigt ger medarbetare och chefer goda förutsättningar att klara av och utvecklas i sitt uppdrag. Vi vill stärka arbetsmiljön och arbeta med friskfaktorer och trivsel för hela arbetsgruppen.

Under 2024 genomförde revisorskollegiet i Malmö stad en fördjupad granskning av miljönämndens tillsyn inom miljö- och hälsoskydd. Revisionens bedömning var att nämndens interna kontroll inte var fullt tillräcklig för att uppfylla ansvaret för miljö- och hälsoskyddstillsynen. I granskningsrapporten lämnade revisionen ett antal rekommendationer till nämnden i syfte att stärka den interna kontrollen inom miljö- och hälsoskyddsområdet. Med utgångspunkt i revisionens rekommendationer togs en åtgärdsplan fram och under 2025 har miljö- och hälsoskyddsavdelningen intensifierat sitt kvalitetsarbete. Arbetet bedrivs brett och omfattar både konkreta åtgärder och utveckling av nya strukturer som ska utgöra grund för fortsatt verksamhetsutveckling.

I samband med revisionens granskning och framtagandet av efterföljande åtgärdsplan synliggjordes avdelningens utvecklingsbehov. Under våren 2025 påbörjades en översyn av miljö- och hälsoskyddsavdelningens organisationsstruktur. Efter genomförd översyn bedömer arbetsgivaren att nuvarande organisationsstruktur inte är helt ändamålsenlig och att en organisationsförändring skapar förutsättningar för att få ut mer effekt av det pågående kvalitetsarbetet i tillägg till att innebära en rad andra verksamhetsmässiga, ekonomiska och arbetsmiljömässiga fördelar.

Mål och syfte

Det övergripande målet är att få en ändamålsenlig organisation som lever upp till myndighetens ansvarsområde enligt miljönämndens reglemente, med förmåga att möta en föränderlig omvärld och lokala behov inom Malmös geografi samt som utgår från beslutade uppdrag och politiskt prioriterade områden.

Syftet är också att ge chefer och medarbetare bästa möjliga förutsättningar att utföra sitt arbete och nå framgång i uppdraget. Vi ska vara serviceinriktade, proaktiva och prioritera den tillsyn som skapar mest värde för Malmö och Malmöborna.

Önskade effekter

Likriktning för ökad rättssäkerhet, mindre sårbarhet och ökad måluppfyllelse

En organisationsförändring öppnar upp för att bygga upp en ny struktur med mer gemensamma, avdelningsövergripande arbetssätt och rutiner. Det här kommer leda till ökad rättssäkerhet och likabehandling när tillsynsärenden och verksamhetsutövare hanteras så lika som möjligt. Det kommer även ge en mer flexibel organisation med minskad sårbarhet, eftersom personal lättare kan stötta upp och röra sig inom och över enhetsgränserna om behov uppstår.

Ökad likriktning i arbetssätten ger också bättre förutsättningar för avdelningens chefer att kunna jobba tillsammans och få mer effekt i arbetet med att leda avdelningen mot gemensamma mål så som ökad effektivitet, ökad service och större miljönytta.

En jämnare fördelning av intäkter för ökad möjlighet till en budget i balans och förbättrad arbetsmiljö för cheferna

Förslaget på omorganisation ger bättre förutsättningar för enhetscheferna att planera och följa upp enheternas ekonomi då det innebär en jämnare fördelning av fasta och rörliga intäkter mellan enheterna. Det här innebär bättre förutsättningar för ekonomisk styrning mot en budget i balans med bättre möjligheter till måluppfyllelse avseende självfinansieringsgraden.

Sammantaget bedöms detta kunna leda till en bättre arbetsmiljö med minskad ekonomirelaterad stress för framför allt enhetscheferna.

Breddat uppdrag för en förbättrad arbetsmiljö för medarbetarna

Färre enheter gör att enheterna får ett bredare uppdrag. Tillsammans med likriktade arbetssätt ger detta större utvecklingsmöjligheter för de medarbetare som vill bredda sin kompetens eftersom trösklar för att arbeta med olika tillsynsområden sänks. Det här ger i sin tur bättre förutsättningar för ökad trivsel och för organisationen att behålla och bredda kompetens.

Färre enheter med en ökad bredd av tillsynsområden ger också förutsättningar att skapa nya samarbeten mellan medarbetare som tidigare inte arbetat nära varandra och ökad förståelse för varandras arbetsuppgifter.

Plan för avdelningen

Efter omorganisering kommer varje enhet ha cirka 18 medarbetare. En inspektör i varje enhet kommer att få ett utökat samordningsuppdrag som syftar till att stötta enhetschef med att planera, prioritera och strukturera arbetsuppgifter. Arbetssättet med att utse processansvariga medarbetare för branscher och/eller processer kommer att utvecklas och likriktas över enheterna.

Ledningsorganisationen fortsätter att bestå av en avdelningschef och tre enhetschefer samt verksamhetscontroller och utvecklingssamordnare. Verksamhetscontroller är en tjänst som delas med avdelningen för livsmedelskontroll. Tjänsten bidrar med strategiskt stöd i avdelningsledningen, planerar och följer upp verksamheten utifrån politiska mål och förvaltningens årshjul. Utvecklingssamordnaren bidrar med stöd i avdelningsledningen med prioriterat kvalitetsarbete, processförbättringar och är en viktig resurs i framtagande av beslutsunderlag till miljönämnden och förvaltningsledningen.

Till avdelningsledningen knyts också en senior miljöinspektör på 50 procent med en strategisk uppgift att utveckla och stärka miljönyttan av tillsynsuppdraget. Den seniora inspektörens tjänst placeras i en av miljöskyddsenheterna med ett avdelningscentralt uppdrag.

Detta händer nu – genomförande och tidplan

- Förslag till beslut om ny organisationsstruktur för miljö- och hälsoskyddsavdelningen samverkas inför beslut den 17 september.
- Risk- och friskbedömning genomförs på enheternas APT under november månad.
- Berörda medarbetare förhandlas enligt 11§ MBL av ansvarig chef och HR.
- Föreslagen ny organisation börjar gälla den 1 januari 2026.

Rebecka Persson
Miljödirektör

Gunnar Blomé
Avdelningschef

Bilagor

Bilaga 1: Tidplan och process verksamhetsförändring MHS 2025

Bilaga 2: Redovisning av delaktighetssamtal med chefer, medarbetare, fackliga företrädare

Bilaga 3: Redovisning av riskanalys

Bilaga 4: Revisionens granskning, Malmökommissionens rekommendation samt Insiktsmätning

Bilaga 5: Nuvarande organisering, medarbetarenkät samt ekonomiska förutsättningar

Bilaga 6: Branscher och timmar



Tidplan för verksamhets- och organisationsöversyn MHS 2025

1. Dialog och delaktighet

April-augusti

- Löpande dialog och förankring i förvaltningsledning och i MHS avdelningsledning.
- Information och dialog löpande i samverkansgruppen samt extra samverkansmöten.
- Information och dialog på avdelningsmöte den 10 april.
- Dialog på APT/enhetsmöte genomfördes vecka 19 med avdelningschef och verksamhetscontroller. Vecka 18 skickades information ut inför dialogen.
- Delaktighetssamtal genomfördes 3 och 4 juni med avdelningschef och HR.
- Löpande kommunikation på Komin till alla medarbetare.

September

- Information på avdelningsmöte om förslag till beslut den 11 september.
- Nyhet på Komin den 12 september.
- Nyhet på Komin den 23 september.

2. Risk- och friskbedömning vid eventuell förändring i verksamheten

November

- Ansvarig enhetschef bjuder in medarbetare och skyddsombud till risk- och friskbedömning vid APT i november.
 - Riskbedömningen ska utgå ifrån den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra.
 - Riskbedömningen genomförs i en grupp med chefer, skyddsombud och medarbetare och ska avse tiden efter genomförd förändring.

3. Samverkan av verksamhetsförändring/organisationsöversyn

April/augusti

- Information och dialog om planerad organisationsöversyn i samverkan den 2 april.
- Information och dialog om planerad organisationsöversyn i samverkan den 22 april.
- Information och dialog om planerad organisationsöversyn i samverkan den 28 april.
- Information och dialog om planerad organisationsöversyn i samverkan den 13 maj.
- Information och dialog om planerad organisationsöversyn i samverkan den 3 juni.
- Information och dialog om planerad organisationsöversyn i samverkan den 21 augusti.

September-oktober

- Arbetsgivaren skickar ut slutgiltigt beslutsunderlag till samverkansgruppen senast den 10 september inför samverkansmöte den 17 september, inför beslut.
- MBL-förhandlingar genomförs under oktober-november.

4. Miljödirektör beslutar om verksamhetsförändring/organisationsöversyn

September

Miljödirektör fattar beslut den 23 september (förutsatt att fackförbunden ställer sig eniga till beslutet)

Beslut enligt förslaget, börjar gälla från den 1 januari 2026.

5. Uppföljning av organisationsöversyn

Juni 2026 och januari 2027.



Resultat av APT-turné, delaktighetssamtal och samverkansgruppen

Positiv inställning till ny struktur:

- Många fler är positiva än negativa till förslaget om en ny struktur, vilket visar att det finns ett brett stöd för förändringen.
- Behovet av tydlig ledning och styrning för att undvika spänningar och splittring i tillsynsuppdraget är framträdande.
- Tidigare struktur har varit en alltför specialiserad uppdelning som bidragit till splittring i myndighetsuppdraget och det finns stöd till ändringar med hänsyn till revisionens granskning.

Gemensamma processer och kultur:

- Det har saknats gemensamma processer, rutiner och arbetssätt, vilket har lett till att varje inspektör utvecklat sin tillsyn på olika sätt.
- Det finns ett behov av att bygga en gemensam kultur och att komma samman som en avdelning i myndighetsuppdraget.
- Säkerställa kompetensförsörjning och balansera specialisering för att minska sårbarheter. Skapa förutsättningar för en dynamisk och flexibel organisation som är aktuell och långsiktigt utvecklingsinriktad, vilket innebär en generalisering för vissa medarbetare men inte för alla.

Effektivitet, ökad miljönytta och förbättrade flöden:

- Möjligheten att arbeta mer med lean, förbättra processer och flöden är en stor fördel med den nya organisationen. Medarbetarna efterfrågar ”flow” i arbetet, vilket den nya organisationen förväntas bidra till.
- Att likrikta tillsynen och arbeta mer enhetligt kan underlätta arbetet och möjliggöra arbete inom fler branscher, vilket ökar robusthet, rättssäkerhet och kunskapsöverföring.

Oro och behov av tydlig ledning:

- Det finns viss oro för att uppdraget blir för brett och att vissa individer bestämmer informellt. Det kan hanteras med mindre grupperingar inom enheterna, avgränsade team. Om vi bygger bra och stärker enheterna i tydliga uppdrag som utgår från en helhetssyn på avdelningen kan arbete i subgrupper vara en tillgång för både verksamhet och arbetsmiljö då varje inspektör kan vara på rätt plats utifrån kompetensområde och motivation.

- En tydlig och bra chef är en nyckelfaktor för att skapa gemensam riktning och hantera olika synpunkter inom inspektörsgruppen. Organisationen ska stärka förutsättningen att arbeta likriktat samt stärka styr- och ledningsförmågan.

Utvecklingsmöjligheter och förbättringsförslag:

- Många upplever sig låsta i arbetssätt och att förbättringsförslag inte tas omhand. Att arbeta tydligare i en gemensam struktur underlättar ledning och styrning samt utvecklingsfokus.
- Det är viktigt att skapa möjligheter för kompetensutveckling och arbetsrotation samt att ta vara på medarbetares perspektiv och förslag. Många medarbetare har visat nyfikenhet på förslaget till ny organisation och ser det som positivt att få möjlighet att bredda sig inom tillsynsuppdraget.
- Färre chefer innebär ett större ansvar för respektive chef och innebär större förståelse för helheten samt underlättar anpassningar till förändringar i omvärlden.

Tillitsutmaningar och gemensamma mål:

- Det finns en utmaning med tillit där många är negativa och skeptiska till förändringar. En ny struktur kan bidra till en mer logisk uppdelning av branscher och en större förståelse för avdelningens uppdrag.
- Det finns också en tillitsutmaning mellan medarbetare och ledning, både på avdelnings- och förvaltningsnivå, vilket leder till negativa tolkningar av budskap oavsett intention.
- Att arbeta med gemensamma mål, anpassa sig till lokala politiska mål och prioriteringar i ett långsiktigt perspektiv samt att fokusera på effekten och miljönyttan av tillsynen blir en viktig del i den nya organisationen.

Stöd och implementering:

- Förändringen kräver tid för implementering och det är viktigt att se över hur verksamhetsstödet påverkas.
- Det är positivt att det finns en känsla av att vara en del av utvecklingen och att avdelningen är på väg tillsammans. Miljö- och hälsoskydd i en helhet.

Följande argument talar emot en omorganisation:

- Risk att uppdraget blir otydligt och för brett omfattande, vilket kan leda till stress och svårigheter att behålla fokus i tillsynsarbetet.
- Risk att förlora kompetens hos medarbetare som inte blir nöjda med omorganisationen och som kan söka sig till andra arbetsgivare.
- Informella maktstrukturer. Vissa individer upplevs ha stort informellt inflytande, vilket kan motverka förändring. Ny personal känner sig begränsad och har svårt att påverka – även de som är för en förändring av organisationsstrukturen. När någon uttrycker negativitet leder det till att de som är positiva tystnar.

- Tillitsutmaningar och negativ kultur. En kultur av skepsis och negativitet mot förändringar och ledning (på alla nivåer). Risk att förändringen möts med motstånd oavsett innehåll, vilket kan bromsa implementeringen. Medarbetare upplever att förbättringsförslag inte tas tillvara. Upplevelse av att "vi har alltid gjort så här" hindrar innovation.
- Behov av tydligt ledarskap. Saknas en tydlig chef som kan styra och ena gruppen. Risk för fortsatt splittring om inte ledarskapet stärks.
- Sårbarhet med färre chefer – större personalgrupper per enhetschef leder till mindre tid för kontakten medarbetare-chef. Kan leda till ökad stress/belastning hos enhetscheferna och ökad sårbarhet vid exempelvis ledigheter.
- Praktiska utmaningar vid implementering. Förändringen kräver tid, resurser och anpassning av stödsystem. Risk att det påverkar det dagliga arbetet negativt under övergångsperioden, viss förlorad effektivitet.
- Risk för att förändringen skapar oro som leder till bland annat effektivitetstapp, grupperingar, felaktiga tolkningar av budskap osv.



Bilaga 3

Redovisning av riskanalys

Bilaga 3

Risk och friskfaktorer

Område	Risker	S (1–4)	K (1–4)	Ansvarig	Kommentar
Ekonomi	Risk för ekonomi som inte är i balans – oavsett beslut.			AC, EC, EKO	
Ekonomi	Produktivitetsminskning på kort sikt			AC och EC	Vanligt vid förändringar.
Verksamhet	Risk att uppgifter landar mellan stolarna vid förändringen			AC, EC	
Verksamhet	Risk för kommunikationsproblem			AC, EC, KOM	Tydliga budskap om syfte med förändringar av organisation och plan för genomförande
Verksamhet	Tekniskt strul när system ska riggas för ny organisation			AC, EC, KOJ, EKO, HR	Planering i implementeringsfas.
HR	Risk för motstånd mot förändringen, särskilt om det är hos informella ledare, vilket kan motverka de önskade effekterna			AC, EC, MD	Hantering i löpande avstämningar och tydligt ledarskap.
HR	Risk för förlorad kompetens om medarbetare slutar av missnöje.			EC, AC	Hanteras i löpande avstämningar och med tydligt ledarskap
HR	Risk att stödstrukturer ej har kapacitet att genomföra de förändringar som krävs			MD	Tydlig prioritering och planering samt implementering av ny organisation från årsskiftet
HR	Risk för nya arbetsmiljöutmaningar			AC, EC, HR	Hanteras löpande i avstämningar och med tydligt ledarskap
HR	Personal byter enhet/chef vilket kan leda till oro och missnöje			EC	Hanteras i löpande avstämningar och med tydligt ledarskap.
HR	Risk att vissa personer försämrar på ny enhet			EC	Hanteras i löpande avstämningar och med tydligt ledarskap.

HR	Större personalgrupper – högre arbetsbelastning för EC (gäller M1 och M2, ej H)			AC	Hanteras i löpande avstämmingar och nya stödjande roller för EC
HR	Risk att våra lokaler inte möter ny org.			AC, lokalansvarig	Inventering i om vi behöver flytta om efter beslut.

Tabelltext: Tabell med lista över risker med omorganisationen, värden för sannolikhet (S) och konsekvens (K), vem som är ansvarig samt en kolumn för kommentarer.

Område	Friskfaktorer och möjligheter	Ansvarig	Uppföljningskommentar
Ekonomi	Tillsynen kan planeras mer effektivt och rättvist mellan enheterna samt innebära högre intäkter och förstärkt resultat	EC	
Verksamhet	Renodlade enheter bidrar till tydlighet & effektivitet, ämnesområden samlas	EC	
Verksamhet	Bredare enheter ökar robusthet	EC	
HR	Bredare enheter ökar möjlighet till kompetensutveckling och lärande	EC	
Verksamhet	Organisationsförändring kan bidra till och snabba på önskad kulturförflyttning.	AC, EC	
HR	Ökat ledningsstöd för AC och EC	AC	
HR	Ökat engagemang hos medarbetarna	EC	
	Tydligare kommunikation	AC, EC	
Verksamhet	Ökad flexibilitet	AC, EC	
	Erfarenhet av organisationsförändring	AC, EC	
	En stark stödjande gemensam kultur och identitet	AC, EC	
HR	Ökad kunskapsdelning	EC	
Verksamhet	Minskade sårbarheter i timmar	AC, EC	
Ekonomi	Minskad sårbarhet finansiering	AC, EC	
	Ökad extern förståelse och serviceorientering	AC, EC	
Verksamhet	Utvecklad rådgivning internt och externt	AC, EC	

Tabelltext: Tabell som visar möjligheter och friskfaktorer med omorganisationen.



Beslutsunderlag utifrån revisionens granskning, Malmökommissionens rekommendation samt Insiktsmätningen

1. Revisionens granskning och rekommendationer

I revisionsplanen för 2024 beslutade revisorskollegiet att genomföra en granskning av miljönämndens tillsyn inom miljö- och hälsoskydd samt livsmedelskontroll. Stadsrevisionens samlade bedömning var att nämndens interna kontroll är tillräcklig för att uppfylla ansvaret för livsmedelskontrollen, men inte fullt tillräcklig för att uppfylla ansvaret för miljö- och hälsoskyddstillsynen. I sin rapport lämnade revisionen ett antal rekommendationer till nämnden i syfte att stärka den interna kontrollen inom miljö- och hälsoskyddsområdet. Som svar på revisionens rekommendationer tog förvaltningen fram en plan med ett antal åtgärder. För varje åtgärd har förvaltningen upprättat en separat tidplan, med målsättningen att samtliga insatser ska vara genomförda senast den 30 juni 2026.

Revisionens rekommendationer

Revisionens rekommendationer kan sammanfattas enligt följande:

1. Säkerställ att samtliga enheter inom miljö- och hälsoskyddsavdelningen upprättar och uppdaterar relevanta rutiner och mallar, inklusive interna mål för handläggningstider.
2. Säkerställ att resurserna för miljö- och hälsoskyddstillsynen är långsiktigt anpassade efter behov.
3. Tydliggör hur miljöinspektörerna ska dokumentera tillsyn på ett enhetligt sätt, samt säkerställ att debitering och fakturering sker likvärdigt.
4. Tydliggör i uppföljning och utvärdering vilka faktiska nedprioriteringar som gjorts inom behovsprioriterad tillsyn, samt vilka konsekvenser detta haft för väsentliga områden.

Med utgångspunkt i revisionens rekommendationer har miljöförvaltningen under perioden 2024–2025 intensifierat kvalitetsarbetet inom miljö- och hälsoskyddsavdelningen. Arbetet bedrivs brett och omfattar både de konkreta åtgärderna utifrån åtgärdsplanen och utveckling av nya strukturer som ska utgöra en grund för fortsatt verksamhetsutveckling. Förändringsarbetet sker stegvis, där vissa insatser redan har gett resultat medan andra förväntas få full effekt över en längre tidshorisont. Erfarenheterna från arbetet hittills visar dock att nuvarande organisationsstruktur inte fullt ut möjliggör den förändring som krävs. Den samlade bedömningen är därför att miljö- och hälsoskyddsavdelningens organisation behöver omstruktureras.

Behov av en ny organisationsstruktur

En ny organisation behöver förstärka pågående utvecklingsarbete genom att bidra till att:

- skapa en gemensam kultur som främjar samarbete, lärande och likvärdig myndighetsutövning över enhetsgränserna.
- möjliggöra tydligare styrning av hela myndighetsuppdraget, inklusive uppföljning, prioritering och resursfördelning.
- stärka ledarskapet genom att ge chefer bättre förutsättningar att leda, samordna och utveckla verksamheten.
- öka transparensen och rättssäkerheten i tillsynsarbetet genom enhetliga arbetssätt och rutiner.
- förbättra service och tillgänglighet för medborgare och verksamhetsutövare genom mer effektiv organisering av kompetens och arbetsflöden.
- underlätta implementering av kvalitetsförbättringar som kräver samordning och långsiktig kapacitet.

Omstruktureringen bedöms vara en strategisk förutsättning för att fullt ut realisera de mål som satts upp i åtgärdsplanen och möta de krav som ställs på modern myndighetsutövning.

2. Malmökommissionens rekommendationer

I maj 2023 levererades Tillväxtkommissionens slutrapport med 54 rekommendationer. Tillväxtkommissionens förslag har flera implikationer för Malmö stads myndighetsutövning – särskilt inom områden som rör reglering, samverkan och service till företag. I organisationsöversynen på miljö- och hälsoskyddsavdelningen har avdelningsledningen särskilt beaktat förslagen som handlar om att bidra till att främja en inkluderande och hållbar tillväxt i Malmö.

Här är några centrala punkter:

Förändrad myndighetsroll – från kontroll till möjliggörande

Kommissionen föreslår att Malmö stad ska utveckla en mer möjliggörande myndighetsutövning, där fokus ligger på att underlätta snarare än att enbart kontrollera. Det innebär exempelvis att: handläggning av tillstånd och tillsyn ska bli mer dialogbaserad; företagare ska få tidig vägledning snarare än sena avslag; regler och processer ska bli mer transparenta och förutsägbara.

Flexibla tillämpning av regler

För att främja småföretagande föreslås att kommunen ska arbeta med flexibla tolkningar av detaljplaner och bygglovsregler, särskilt i områden där nya verksamheter kan bidra till lokal utveckling.

Samverkan mellan förvaltningar och näringsliv

Kommissionen betonar behovet av ökat samarbete mellan kommunens olika förvaltningar och näringslivet. Det innebär att myndighetsutövning ska ske i samklang med näringslivets behov, genom exempelvis företagslotsar som guidar genom kommunens processer och gemensamma plattformar för dialog och feedback.

Digitalisering och effektivisering

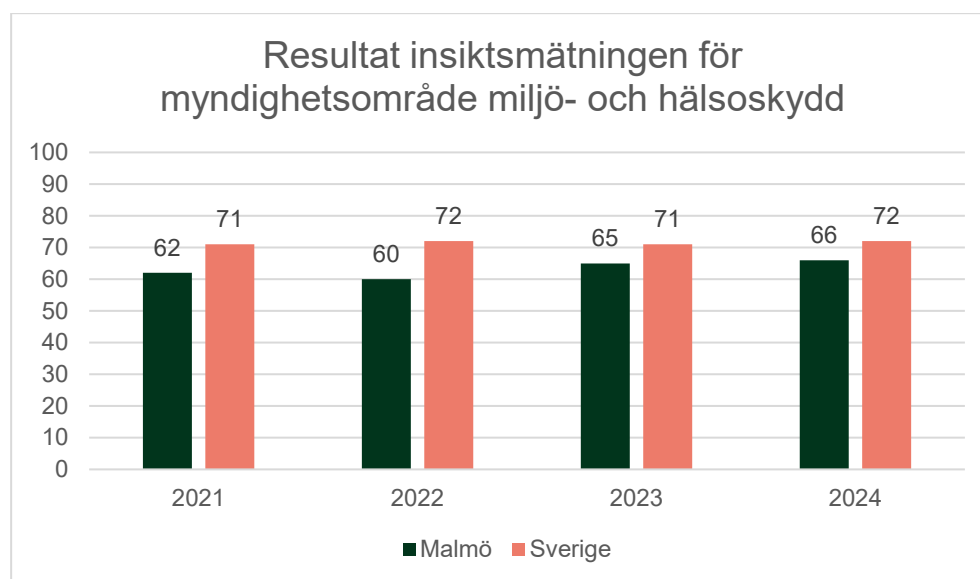
För att minska byråkrati och öka tillgängligheten föreslås att Malmö stad ska digitalisera fler myndighetsprocesser, vilket gynnar särskilt småföretag som ofta har begränsade resurser att hantera administration.

Den föreslagna omorganisationen av miljö- och hälsoskyddsavdelningen bedöms kunna skapa förutsättningar för att utveckla verksamheten enligt Tillväxtkommissionens rekommendationer och därmed göra förflyttningar mot kommunfullmäktiges mål ”Malmö stad arbetar för att skapa goda villkor och förutsättningar för stadens attraktivitet och näringsliv.”

3. Resultat i Insiktsmätningen

Insikt är en årlig servicemätning av kommunernas myndighetsutövning. Syftet med undersökningen är att följa upp hur kommunens service utvecklas i termer av kundupplevd kvalitet. Frågor ställs inom sex olika serviceområden: information, tillgänglighet, bemötande, kompetens, rättssäkerhet och effektivitet samt tre övergripande kundnöjdhetsfrågor (NKI = nöjd kund-index).

Förvaltningen använder resultatet i Insiktsmätningen som indikator för upplevelsen av förvaltningens service och där står sig miljö- och hälsoskyddstillsynen inte riktigt i jämförelse med Sverigesnittet för åren 2021–2024.



Diagramtext: Diagrammet visar Malmös resultat i insiktsmätningen i jämförelse med Sverigesnittet för åren 2021-2024. Malmös resultat är lägre än snittet för alla deltagande kommuner i landet.

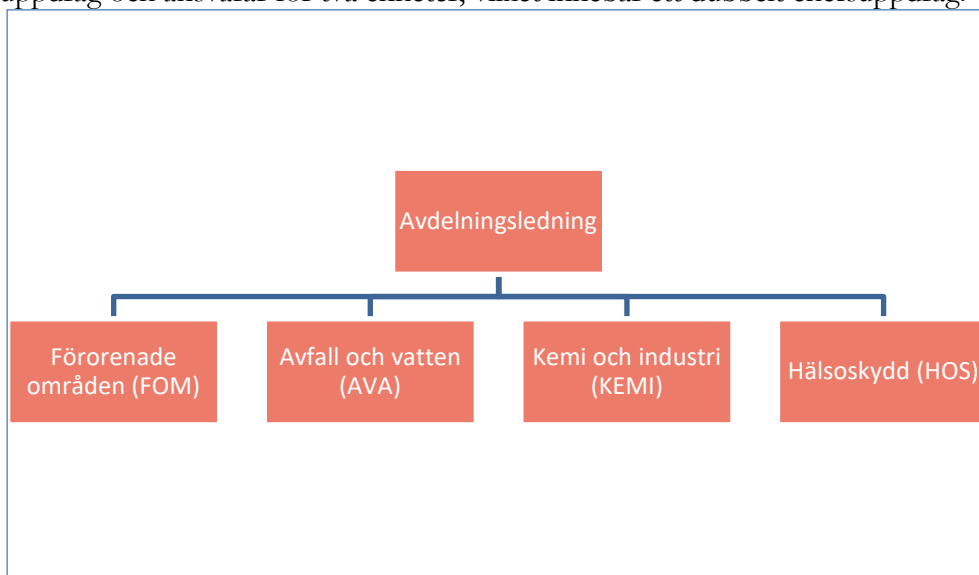
Genom att bygga en organisation som har förutsättningar att arbeta mer likvärdigt och proaktivt med revisorskollegiets och Tillväxtkommissionens rekommendationer bedömer arbetsgivaren att resultatet i insiktsmätningen för miljö- och hälsoskyddet kan förbättras.



Nuvarande organisering, resultat i medarbetarenkäten, samt ekonomiska förutsättningar

1. Beskrivning av nuvarande organisation

Den nuvarande organisationen består av en avdelningsledningsgrupp som inkluderar avdelningschef, verksamhetscontroller, utvecklingssamordnare samt tre enhetschefer. Avdelningen är organiserad i fyra enheter. En av enhetscheferna har ett tillfälligt utökat uppdrag och ansvarar för två enheter, vilket innebär ett dubbelt chefsuppdrag.



Organisationsschema befintlig organisation

Budgetpost	Avdelnings- ledning	HOS	KEMI	AVA	FOM	MHS total
Intäkter	0	9 496	7 962	9 146	8 061	34 665
Personalkostnader	-2 203	-11 071	-6 813	-9 620	-6 783	-36 490
Övriga kostnader	-19 353	-108	620	-555	-1 338	-20 734

Tabell som visar budgeten för 2025 för enheter och hela avdelningen.

Förutsättningarna skiljer sig markant mellan enheterna och respektive chefs möjligheter att lyckas inom ramen för sitt uppdrag. Här följer en kort beskrivning av enheterna.

Förorenade områden

Ingen styrd tillsyn eller fasta intäkter, utan enbart timdebitering. Enheten har 11 medarbetare¹ (juni 2025). Enhetens uppdrag är konjunkturkänsligt och antal ärenden påverkas mycket av det ekonomiska läget och byggprojektens omfattning och antal. Enheten har en samordnare. En del av enhetens personal är helt eller delvis utlånade till andra enheter för att lösa den ekonomiska situationen av ett minskat inflöde. Enhetschefen är även tillförordnad enhetschef på AVA. En senior inspektör har sedan maj 2025 verksamhetsansvar för att avlasta enhetschefen. Enheten har ett mycket bra resultat i medarbetarenkäten. Två vakanta tjänster och en tjänstledighet som ej vikariebesatts.

Avfall och vatten

Blandning av fasta och rörliga intäkter. Enheten har 15 medarbetare (juni 2025). Det finns en historik av arbetsmiljöproblematik som delvis åtgärdats men där mer arbete kvarstår. En arbetsmiljökartläggning gjordes med hjälp av företagshälsovården 2023 varefter en handlingsplan genomfördes. Enheten är indelad i subgrupper med olika branschansvar: fordonsgruppen, avfallsgruppen och ”vatten och infra”. Avfallsgruppen består av mestadels seniora inspektörer som arbetar tillsammans och fordonsgruppen består av mer juniora inspektörer. En systematisk kunskapsöverföring mellan grupperna behöver utvecklas, och det finns upplevda skillnader i status mellan grupperna som påverkar samarbetet. Enheten har en samordnare. Enhetschefen är den ordinarie chefen för FOM som är tillförordnad sedan januari 2025. Enheten har ett varierande medelgott resultat i medarbetarenkäten.

Kemi och industri

Enheten har mycket stor andel styrd tillsyn och årliga fasta intäkter. Enheten har 12 medarbetare (juni 2025). Enheten har under 2024 och del av 2025 haft en hög andel frånvaro varför man under 2024 inte hann med den styrda tillsynen. Enheten har ingen samordnare. Inför budgetåret 2025 flyttades tillsyn för receptfria läkemedel från enheten till avdelningen för livsmedelskontroll, vilket medförde ett intäktstapp om 550 tkr. Enheten har ett ganska lågt resultat i medarbetarenkäten. Under 2025 har ersättningsrekryteringar genomförts både för vakanta tjänster och för att täcka upp vid personalfrånvaro. Dessa rekryteringar förväntas successivt bidra till ökad kapacitet inom verksamheten. Enheten har även fått ta del av en resursinspektörs tjänstgöringsgrad för att täcka upp för en del frånvaro under 2025.

Hälsoskydd

Enheten har både fasta och rörliga intäkter. Bildades i januari 2024 genom sammanslagning av två enheter som arbetat med hälsoskydd. Enheten har 15 medarbetare (juni 2025) inklusive en samordnare. Enheten arbetar i huvudsak med hälsoskyddstillsyn, men även viss miljötillsyn finns i uppdraget. Enheten har i jämförelse med de andra enheterna en större andel kontakt med privatpersoner. Enheten har ett gott resultat i medarbetarenkäten. Rekrytering av fler inspektörer har genomförts under 2025 för att ersätta personal som fått nya uppdrag inom miljöförvaltningen.

¹ Siffra från verksamhetssystemet Koll HR Analys, siffra inkluderar alla anställda även tjänstlediga. Vissa anställda på enhet men utlånad till annan enhet, dvs antal anställda motsvarar inte ÅA på enheterna.

2. Resultat i medarbetarenkäten 2024

Relevanta parametrar från medarbetarenkät 2024 presenteras i nedan tabell, resultat under 3 är en rödmarkerad siffra i underlaget som signalerar att det är ett resultat som särskilt bör uppmärksammas.

Fråga	MHS	FOM	AVA	KEMI	HOS
Jag upplever att det finns bra möjligheter att utvecklas i mitt arbete	3,3	4,1	2,9	3,0	3,0
Jag upplever att det finns möjlighet att byta arbetsuppgifter, ansvarsområde eller roll	3,2	4,0	3,0	2,9	2,9
Hur upplever du dina förutsättningar att göra ett bra och effektivt jobb	3,1	4,0	2,5	2,7	3,3
Vi har tydliga roller och funktioner	3,6	3,8	3,2	2,9	4,2
Vi har rutiner och arbetssätt som gör att vi kan arbeta effektivt	2,9	3,5	2,2	2,1	3,4
Hur upplever du gemenskapen och kulturen på din arbetsplats?	3,8	4,6	3,5	2,4	4,1
Det är en god stämning på arbetsplatsen	3,6	4,4	3,3	2,1	4,1
Hur upplever du din arbetssituation?	3,0	3,8	2,6	2,4	3,1
Det finns en tydlig planering och prioritering av arbetsuppgifter	3,0	3,8	2,5	2,7	3,1

Tabelltext: Tabell som visar utvalda frågor från medarbetarenkäten 2024 samt dess resultat på avdelnings- respektive enhetsnivå. Skala 1-5 där 1 är lägst och 5 är högst betyg.

3. Ekonomiska förutsättningar

Avdelningen med sin nuvarande organisering i fyra enheter har funnits under endast ett helt verksamhetsår 2024 och resultatet (tkr) för avdelningen har de senaste fyra åren varit enligt tabell nedan:

2021	2022	2023	2024
1 512	134	-1 952	-379

Tabelltext: Tabell som visar avdelningens ekonomiska resultat för åren 2021–2024.

2023 gjordes en nedskrivning av osäkra fodringar med 470 tkr som påverkade resultat för året med motsvarande belopp. 2024 tillgodoräknades samma belopp efter inbetalning av de osäkra fodringarna. Prognosen för 2025 indikerar ett nollresultat efter att det gjorts omfördelning av personal mellan enheter. Det finns viss osäkerhet vad gäller den ekonomiska prognosen på framför allt FOM-enheten.

Den rörliga timdebiteringen/efterhandsdebiteringens andel av verksamhetens finansiering har ökat vilket gör verksamheten mer känslig för ärendeflödet och personalomsättning, men har också möjliggjort en utökning av antal medarbetare med helårsresurser över tid utan extra finansiering i form av kommunbidrag.

De budgeterade rörliga timavgifterna och personalbudgeten har utvecklats enligt tabell nedan:

	2021	2022	2023	2024	2025
Årsavgifter	16 984	15 276	16 745	17 577	17 109
Timavgifter	11 971	18 616	19 653	20 396	17 376
Totalt	28 955	33 892	36 398	37 973	34 485
Andel timavgifter	41%	55%	54%	54%	50%
Chefer	6	6	6	5	4
Verksamhets- controller			1	1	1
Inspektörer	44	51	47	50	46

Tabelltext: Tabell som visar utvecklingen av budgeterade timavgifter och antal chefer, verksamhetscontroller och inspektörer. Exkluderat utvecklingssekreterare som möjliggjorts med kommunbidrag och senior inspektör med centralt uppdrag (50%) from. Maj 2025.

Inför 2025 anpassades budgeten för timavgifter till bland annat konjunkturläget för ärenden inom föreordnade områden. Årsavgifterna som minskade 2025 beror främst på att cirka 550 tkr för läkemedelstillsyn överfördes till livsmedelskontrollen. Andelen timavgifter varierar stort mellan enheterna i den nuvarande organisationen.

I det nya förslaget på organisation kommer enheterna ha en mer jämn fördelning mellan årsavgifter och timavgifter vilket kan medföra att de blir mindre sårbara för till exempel förändrade ärendeflöden och personalomsättningar. Användning av personalen kan bli mer flexibel och viss personalrotation kan ske enklare.

Efterhandsdebiteringen kan på sikt komma att ersätta all årsavgiftsdebitering varför verksamheten oavsett organisation behöver anpassas med en planering och uppföljning som svarar mot att den debiterbara tillsynstiden blir utförd och fakturerad. För den ekonomiska styrningen blir tidredovisningen och uppföljningen viktigare desto mer efterhandsdebiteringar som krävs för en budget i balans. I genomsnitt ska en heltidsarbetande inspektör redovisa 25 timmar per vecka varav 15 timmar ska vara debiterbara antingen genom årsavgifter eller efterhandsdebitering. Det finns behov av att genomföra en översyn av nuvarande tidsredovisningspraxis för att bedöma dess ändamålsenlighet. Parallellt bör även effekten av den tillsyn som utförs analyseras, i syfte att säkerställa att insatserna är verkningsfulla och resurseffektiva.

Utöver ovan nämnda risker med ärendeflöde och fakturering av timavgifter finns det i ett inledningsskede i övergången till ny organisation en risk att tillsynen går ner, där 5-10 procent nedgång kan innebära cirka en miljon kronor i minskade intäkter för tillsynen. Den nya organisationen innebär också en utökning med en senior inspektör på 50 procent med en strategisk uppgift att utveckla och stärka effekten av tillsynsuppdraget. Denna seniora inspektör bedöms kunna rymmas inom budget på sikt genom ökade tillsynsintäkter. En utökad ram under 2026 med en miljon kronor skulle underlätta övergången till den nya organisationen.

Verksamheten kan också, som inletts 2025, fortsätta hitta samarbeten inom de miljöstrategiska uppdragen och ta del av medel från den miljöstrategiska budgeten där verksamhetens kompetens kan bidra.

För miljötillsynens timavgift på 1 315 kronor som baseras på verksamhetens självkostnad görs ingen justering för 2026 utöver indexuppräknings enligt praxis.

Sammantaget kommer den föreslagna organisationen kommer att vara mer flexibel vad gäller uppdraget och på sikt mer effektiv och robust vad gäller intäktstäckning.

Förutom ovannämnda effekter på ekonomistyrning vad gäller budget och uppföljning måste kodstrukturen i ekonomisystemet omarbetas (nya kostnadsställen, kopplingar, behörigheter och attest) i samarbete med stadskontorets ekonomiavdelning (redovisnings- och systemenheten). Även den gemensamma redovisningsenheten på serviceförvaltningen bör involveras i arbetet. Detta kräver viss framförhållning och ändringarna bör börja gälla vid årsskiftet, själva arbetet görs med fördel under hösten (november/december).

Som konsekvens av omorganiseringen kommer det vara svårt att göra retroaktiva jämförelser på lägre nivå (enhet och kostnadsställe).



Branscher	Timmar	Enhet (idag)	Ny enhet	Kommentar
Förorenad mark	6520	FOM	M1	
Masshanterare	477	AVA	M1	
Vatten och avlopp	468	AVA	M1	
Infrastruktur	384	AVA	M1	
Skjutbanor	35	AVA	M1	
Räddningstjänsten	50	AVA	M1	
Räddningstjänsten	5	KEMI	M1	
Bygg och rivningsavfall	20	AVA	M1	Avser enbart dispenser
Vattenverksamhet (dricksvattenverket U)	10	KEMI	M1	
PCB	412	KEMI	M1	
PCB	-	FOM	M1	går ej att ta fram, ligger i siffran förorenad mark
Fritidsbåtshamnar	100	AVA	M1	
Motorbanor	64	AVA	M1	
Travbana	36	KEMI	M1	
Sjukhus	45	KEMI	M1	
Begravningsverksamhet	16	KEMI	M1	
Klottersanerare	25	KEMI	M1	
Lantbruk och hästhållning	55	KEMI	M1	
Växthus	35	KEMI	M1	
Bekämpningsmedel	80	KEMI	M1	
Biocider (ta hand om inrapportering)	20	KEMI	M1	
Golfbanor	10	KEMI	M1	
Animaliska biprodukter	15	KEMI	M1	
Värmepumpar och kylanläggningar m årsavgift	31	AVA	M1	



Branscher	Timmar	Enhet (idag)	Ny enhet	Kommentar
Fordonstvätt	1465	AVA	M2	
Drivmedelsstation	555	AVA	M2	
Bilskrot	71	AVA	M2	
Fordonsverkstäder	111	AVA	M2	
Livsmedel och foder	570	KEMI	M2	
Kemiska produkter	665	KEMI	M2	
Lagring av kemiska produkter och bränslen	350	KEMI	M2	
Gummi och plastvaror	76	KEMI	M2	
Ickemetalliska mineralprodukter	70	KEMI	M2	
Metall m.m.,	212	KEMI	M2	
Organiska lösningsmedel	174	KEMI	M2	
Lackerare	120	KEMI	M2	
Tryckerier	88	KEMI	M2	
Ytbehandlare	112	KEMI	M2	
Tandläkare	244	KEMI	M2	
Textiltvätterier	10	KEMI	M2	
Kemtvättar	35	KEMI	M2	
Varutillsyn	300	KEMI	M2	
Överlåtelsestillstånd	50	KEMI	M2	
Butiksinsamling (el avfall)	0	AVA	M2	Ej inlagt i TP 2025 men ca 200 timmar kommer att genomföras i år.
Avfallsbolag	993	AVA	M2	Lst har tillsyn över Sysav
Återvinningsstationer	114	AVA	M2	
Skrotare	538	AVA	M2	
Köldmedia	2650	KEMI	M2	
Uppsökande tillsyn avfall och fordon	678	AVA	M2	



Branscher	Timmar	Enhet (idag)	Ny enhet	Kommentar
Bioavfall	20	AVA	M2	Avser dispenser, övrigt nedprioriterat
Separation av förpackningar	40	AVA	M2	
Undantag avfallsföreskrifterna	40	AVA	M2	
Avfall hos livsmedelsverksamheter	0	AVA	M2	nedprioriterat, behovet bedömt till 500 timmar
Enskilda avlopp (koloni och landsbygd)	241	HOS	H	
Hemkompost - privatperson	10	AVA	H	
Badanläggning	262	HOS	H	
Hygieniska behandlingsverksamheter	1854	HOS	H	Bör prioriteras upp i kommande behovsutredning
Förskolor och skolor	3090	HOS	H	
Omsorgsboenden	370	HOS	H	Bör prioriteras upp i kommande behovsutredning
Radon	548	HOS	H	
Bostadstillsyn (händelsestyrd)	2095	HOS	H	
Bostadstillsyn (uppsökande)	1178	HOS	H	
Strålskydd	50	HOS	H	Ej i plan, enligt behovsutredning
Pedagogiska verksamheter och övriga lokaler	127	HOS	H	
Tobakstillsyn (Rökfria miljöer)	50	HOS	H	
Fartyg (IHR)	95	HOS	H	
Offentliga miljöer	100	HOS	H	Ej i plan, enligt behovsutredning gällande prioriterade områden.
Områdestillsyn	50	HOS	H	
Värmepumpar	140	HOS	H	Ska delas mellan M1 och H beroende på om privatperson eller inte
Cisterner	20	AVA	H	Det mesta med cisterner ligger på objektshandläggaren
Fettavskiljare	15	HOS	H	En uppskattning, händelsestyrt
Legionella	370	HOS	H	
Kyltorn	15	HOS	H	



Malmö stad
Miljöförvaltningen

Branscher	Timmar	Enhet (idag)	Ny enhet	Kommentar
Övrigt hälsoskydd	110	HOS	H	
El och kylanläggning (vindkraft m.m.)	399	KEMI	M1	

	Antal			Medelålder			Medellön			Perc 10			Median			Perc 90			Lönespridning			KOMMENTAR
Benämning	Tot:	Kvin	Ma	Totalt	Kvinn	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinn	Man	
Administrativ assistent	9	8	1	49,1	51,0	34,0	32 533	32 900	29 600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14%	10%	0%	Lönediff. beror på skillnader i kompetens, erfarenhet och prestation bland medarbetetare i gruppen
Avdelningschef	5	3	2	41,6	42,3	40,5	64 580	61 633	69 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26%	15%	20%	Lönediff. beror på skillnader i kompetens, erfarenhet och prestation bland medarbetetare i gruppen
Enhetschef	10	8	2	51,1	49,6	57,0	57 610	55 900	64 450	50 850	-	-	56 600	-	-	64 810	-	-	27%	26%	21%	Lönediff. beror på skillnader i kompetens, erfarenhet och prestation bland medarbetare i gruppen
Kommunikatör	7	5	2	40,0	39,6	41,0	40 357	40 980	38 800	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28%	33%	7%	Lönediff. beror på skillnader i kompetens, erfarenhet och prestation bland medarbetare i gruppen
Livsmedelsinspektör	22	14	8	45,3	42,1	51,0	38 473	37 086	40 900	34 100	34 000	-	38 050	36 650	-	42 400	42 300	-	24%	23%	20%	Lönediff. beror på skillnader i kompetens, erfarenhet och prestation bland medarbetetare i gruppen
Miljöingenjör	2	1	1	60,0	62,0	58,0	46 400	48 300	44 500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7%	0%	0%	Lönediff. beror på skillnader i kompetens, erfarenhet och prestation bland medarbetetare i gruppen
Miljöinspektör	59	43	16	40,9	39,9	43,8	37 944	37 926	37 994	32 720	33 800	32 100	38 000	38 000	36 600	43 240	42 200	45 900	32%	24%	41%	Ingen noterbar löneskillnad mellan män och kvinnor
Projektledare	13	11	2	51,6	52,0	49,5	42 700	42 845	41 900	39 600	39 600	-	42 400	42 400	-	47 400	47 400	-	17%	20%	4%	Lönediff. beror på skillnader i kompetens, erfarenhet och prestation bland medarbetetare i gruppen
Sekreterare(utr,plan,utv)	4	3	1	45,3	48,3	36,0	48 875	51 333	41 500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63%	62%	0%	Lönedifferensen beror på skillnader i uppdrag bland medarbetarna i gruppen
Utreddare	27	16	11	40,7	43,0	37,5	40 670	41 481	39 491	36 000	36 000	37 500	40 500	41 000	39 200	46 400	48 100	44 000	24%	29%	17%	Lönediff. beror på skillnader i kompetens, erfarenhet och prestation bland medarbetare i gruppen
Utvecklingssamordnare	2	1	1	37,0	38,0	36,0	42 450	44 500	40 400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8%	0%	0%	Lönediff. beror på skillnader i kompetens, erfarenhet och prestation bland medarbetetare i gruppen
Verksamhetscontroller	2	1	1	44,5	46,0	43,0	47 950	48 000	47 900	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	Ingen noterbar löneskillnad mellan män och kvinnor

Lönekartläggning 2025

Inledning

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera;

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt enligt diskrimineringslagen 3 kap 8§.

Enligt riktlinjer för lönekartläggning i Malmö stad, beslutade av Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott den 12 december 2017, ansvarar respektive förvaltning för att kartlägga eventuella osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete.

Stadskontorets HR-strategiska avdelning ansvarar för den analys som sker av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete. Gällande bestämmelser och praxis som tillämpas hos arbetsgivaren ansvarar respektive förvaltning för att analysera förvaltningsspecifika sådana medan stadskontoret analyserar kommungemensamma bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor.

Avgränsning

Löneuppgifter har hämtats ur lönesystemet 1 januari 2025. Kartläggning och analys omfattar samtliga yrkesgrupper oavsett storlek, dock inte grupper med endast kvinnor eller endast män. Befattningar som är aktuella för miljöförvaltningens lönekartläggning är administrativ assistent, avdelningschef, enhetschef, kommunikatör, livsmedelsinspektör, miljöingenjör, miljöinspektör, projektledare, sekreterare (utr, plan, utv), utredare, utvecklingssamordnare, verksamhetscontroller.

Samverkan

Miljöförvaltningens lönekartläggning togs upp i samverkansgruppen 2025-09-17.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Ur vårt kollektivavtals *principer för lönesättning* kan vi bland annat läsa;

”Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Miljöförvaltningen har inga (*sido*)*förmåner* som till exempel tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, bonus eller liknande som kan härledas till kön. Alla chefer har inlöst övertidsersättning oavsett kön.

Alla medarbetare, oavsett kön, erbjuds växling av semesterdagstillägg mot ledig tid samt löneväxling till pensionsavsättning i enlighet med stadens riktlinjer.

Miljöförvaltningens *kriterier för ett gott arbetsresultat* är framtaget partsgemensamt av medarbetare, chefer och fackliga representanter under 2013, med stöd av modellen för motivation, resultat och lön.

Dialog kring kriterierna och tillämpningen av dessa fördes under hösten 2024 i syfte att skapa samsyn över hela förvaltningen.

Kriterierna bedöms fortfarande som tydliga, enkla och könsneutrala; bedriva lagarbete, visa engagemang och vara resultatinriktad.

Kartläggning och analys

Kartläggning och analys av löner inom lika arbete, se bilaga, för lönestatistik gällande respektive yrkesgrupp.

Sammanfattande analys och slutsats (lika arbete)

Miljöförvaltningen har relativt små yrkesgrupper och det kan finnas skillnader inom gruppens arbetsuppgifter som gör att skillnader i lön förekommer som vi som arbetsgivare kan motivera.

Individuella skillnader förkommer således inom olika yrkesgrupper och härleds till individuell och differentierad lön och motiveras med erfarenhet, prestation, uppnådda mål och resultat. Efter genomförd lönekartläggning och analys 2025, konstateras att inga osakliga löneskillnader förekommer mellan kvinnor och män inom lika arbete på miljöförvaltningen. Inga planerade åtgärder förekommer därför.

Rebecka Persson
Miljödirektör

Anna Colliander
HR-chef

Risk- och friskbedömning och handlingsplan för en god arbetsmiljö

Orsak till riskbedömning och arbetsmiljöarbete	Verksamhet som berörs	Personer/grupper som berörs
<p>Fyra praoelever från grundskolornas årskurs 8 (ålder ca 14-15 år) kommer att delta varje praoveckla som inträffar: 6 - 10/10, 13 - 17/10 samt 3 - 7/11. Eleverna kommer att alternera på MHS, ALK och MSA enligt framtaget schema. Syftet är att eleverna följer det dagliga arbete under handledning av utsedda handledare. Eleverna alternerar ca 1,5 dagar/avdelning. Inga riskfyllda arbetsuppgifter kommer att utföras av eleverna.</p> <p>Praoeleverna kan inte själva välja sin plats utan detta fördelas från ASF Prao Malmö. Elever kommer från alla Malmö stads grundskolor. Inga uppgifter finns ännu från vilka skolor eleverna kommer från.</p>	<p>Huvudsakliga arbetsuppgifter:</p> <p>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. Prao är en del av förvaltningens långsiktiga kompetensförsörjningsarbete samt ett kommungemensamt uppdrag.</p>	<p>Tolv praoelever fördelat under tre praoperioder.</p> <p>Berörda medarbetare samt chefer på respektive avdelning. Handledarna behöver ha förutsättningar och tid avsatt för att genomföra handledaruppdraget. Närmaste chef, avdelningschef och förvaltningsledning ansvarar för att dessa förutsättningar skapas.</p> <p>Samordnare planeringssekreterare Jeanette Silow.</p>

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 framtiden säkerhetsrutin för hot och våld följs samt att praoeleverna inte utsätts för risker i arbetsmiljön.	Närmaste chef	Senast 3/10	
Risk att eleverna blir sysslösa, lämnas ensamma och inte vet vad de ska göra		X	Samtliga avdelningar/handledare tar fram anpassade arbetsuppgifter för praktikanterna, främst att följa med i det dagliga arbetet. I det fall inspektioner blir inställda el dylikt ska förslag finnas på andra arbetsuppgifter, som tas fram av samordnaren.	Resp. handledare/närmaste chef samt Jeanette Silow	Senast 3/10	
Praktikanterna vet inte var de ska vara eller vem de ska följa med ut under dagen		X	Samordnaren tar fram ett övergripande schema för praoveckorna. Varje avdelning tar sedan fram ett enkelt schema för praktikanternas tid på resp. avdelning.	Närmaste chef samt Jeanette Silow	Senast 3/10	
Praoelev cyklar och olycksfall inträffar		X	Alla praktikanter ska använda cykelhjälm. Alt. att välja annat färdssätt som att cykla eller promenera. Om olycksfall inträffar	Resp. handledare/närmaste chef samt Jeanette Silow	Löpande	

			meddelas detta till samordnaren, som kontakter resp. skola/syo.			
Praoelev är med om ett brandlarm på förvaltningen		X	Arbetsgivaren informerar praoeleverna om brand och säkerhetsrutin vid introduktionsmötena som sker varje praovecka.	Arvid Nordland samt Jeanette Silow	Sker 6/10, 13/10 samt 3/11	
Smittspridning		X	Eleverna uppmanas använda alcogel och hålla avstånd. Stanna hemma vid sjukdom.	Resp. handledare/närmaste chef	Löpande	
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 samt får testa på att utföra enklare arbetsuppgifter. Detta kan underlätta inför deras framtida gymnasieval/yrkesinriktning. Det är även en del av miljöförvaltningens framtida långsiktiga kompetensförsörjning.						
Deltagare vid riskbedömningen: Huvudskyddsombud Camilla Thörn, planeringssekreterare Jeanette Silow samt HR-chef Anna Colliander					Genomförd datum: 25-09-04	
Information på arbetsplatsträff datum: Information till samtliga praoelever sker på introduktionsutbildningen den 6/10, 13/10 samt 3/11.					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.