

1. Identifierade risker – 2020 (Arbetsmarknads- och socialnämnden)

Område	Risk	Konsekvens	Till KS	Status	Åtgärd	Slutdatum	Kommentar
Arbetsförhållanden	Risk för att det förekommer jargong, olämpligt språkbruk eller normer som kan uppfattas som kränkande för medarbetare.	Försämrade arbetsmiljö med resultat i att medarbetare kan uppleva sig kränkta, inkluderade eller exkluderade av det rådande klimatet/jargongen samt att medarbetare inte vågar uttrycka sig på grund av rädsla för hur det kan bemötas.	Ja	Planerad	Lyfta dessa frågor på exempelvis APT (gruppövningar) för att medarbetarna själva ska få reflektera kring jargong, normer och inkluderande/exkluderande beteende. Fortsatt arbete med medarbetarenkäten samt OSA-mål. HR tar vidare frågan kring genomlysning/uppdatering av de övningar som finns på Komin.	2020-12-31	
	Lokaler som inte är anpassade efter olika behov såsom fysiska eller psykiska begränsningar	Begränsad åtkomst till lokaler och toaletter. Att medarbetare med exempelvis hörselnedsättning inte uppfattar vad som sägs på möten eller blir exkluderade i sociala sammanhang pga bullrig miljö såsom matsal	Ja	Planerad	Översyn och anpassning av lokaler samt hjälpmedel när behov uppstår. Planera och tillgodose att medarbetare med funktionsvariationer erbjuds stöd utifrån specifika behov.	2020-12-31	
	Chefer saknar kunskap och kompetens inom diskriminering vilket krävs för det förebyggande arbetet.	Medarbetare eller chefer utsätts för diskriminering på grund av kunskapsbrist.	Ja	Planerad	Chefer ska vid behov delta i utbildning som förvaltningen erbjuder kring diskriminering.	2020-12-31	
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor	Risk för att löneutvecklingen påverkas negativt för medarbetare som närmar sig pensionsålder, är föräldralediga (heltid, partiellt eller tillfälligt för VAB), eller sjukskrivna (heltid/partiellt).	Felaktig hantering av föräldralediga samt sjukskrivna medarbetare i löneöversynen.	Ja	Planerad	Säkerställa att lön sätts utifrån lönekriterier och prestation i enlighet med förvaltningens rutiner. Bedömning ska utgå ifrån gällande lönekriterier och historisk löneutveckling för föräldralediga och sjukskrivna.	2020-12-31	
Rekrytering och befordran	Risk för att det förekommer diskriminering vid rekryteringsprocesser exempelvis genom att kandidater inte får samma frågor under intervjutillfället eller samma frågeunderlag vid referenstagning.	Kandidater får inte samma förutsättningar och riskerar därmed att missgynnas.	Ja	Planerad	Följa rekryteringsprocessen genom kompetensbaserade kravprofiler, intervjuunderlag och underlag för referenstagning.	2020-12-31	
Utbildning och övrig kompetensutveckling	Risk för att erfarna medarbetare inte får möjlighet till kompetensutveckling då många kompetensutvecklingsinsatser ofta riktar sig till medarbetare som är nya i uppdraget.	Eventuell risk att tappa erfarna medarbetare och kompetens på grund av att medarbetare inte får den kompetensutveckling de önskar och behöver.	Ja	Planerad	Beakta frågan via exempelvis medarbetarsamtal för att fånga upp de mer erfarna medarbetarna. Jobba aktivt med utvecklingsplan i medarbetarsamtal.	2020-12-31	
Möjligheter att förena arbete och föräldraskap	Risk för att medarbetare som är partiellt föräldralediga inte tar del av information som förmedlas vid möten om dessa är förlagda i början eller slutet av dagen. Risk för att medarbetare som är föräldralediga på heltid inte får ta del av viktig information kring verksamheten,	Medarbetare riskerar att missa information och pågående diskussioner.	Ja	Planerad	Se över om det är möjligt att förlägga möten så att merparten av verksamheten har möjligheten att delta. Påminna medarbetarna om vikten av och ansvaret i att i efterhand ta del	2020-12-31	

Område	Risk	Konsekvens	Till KS	Status	Åtgärd	Slutdatum	Kommentar
	medarbetarsamtal/lönesamtal samt inte erbjuds att vara med på personaldagar.				av information från möten t.ex. via protokoll, kollega eller chef. Dialog mellan chef och medarbetare hur kontakt och information ska utbytas under föräldraledighet.		
	Risk för att medarbetare som är partiellt föräldralediga inte får minskad arbetsbelastning.	Långvarig hög arbetsbelastning som kan leda till sjukskrivning alt. att medarbetare väljer att sluta på grund av sin arbetssituation.	Ja	■ Planerad	Uppföljning och löpande dialog mellan chef och medarbetare kring arbetssituation och arbetsbelastning.	2020-12-31	
	Svårigheter att förena föräldraskap och arbete t.ex. genom att gå ner i arbetstid samt kombinera föräldraskap med ett utökat ansvar i organisationen då det kan vara svårt att delegera arbetsuppgifter.	Att medarbetare med små barn väljer att inte söka befattningar med utökat ansvar samt att medarbetare med små barn upplever en hög stress då de inte hinner utföra sina arbetsuppgifter.	Ja	■ Planerad	Viktigt att Malmö stad som arbetsgivare uppmärksammar och underlättar för föräldrar att balansera arbete och föräldraskap. Tillsatt arbetsgrupp fortsätter att arbeta med frågan under 2020. Detta ska göras bl.a. genom workshop och dialog med såväl chefer som medarbetare.	2020-12-31	