













1. Identifierade risker - 2021 (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. Risk för upplevelse av ett icke-öppet arbetsklimat och bristande systematik i att identifiera och arbeta med den sociala arbetsmiljön och rådande attityder.	Försämrad 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. Utanförskap vilket kan leda till att medarbetare säger upp sig.	Ja	 Planerad	Lyfta dessa frågor på exempelvis APT (gruppvöningar) för att medarbetarna själva ska få reflektera kring jargong, normer och inkluderande/exkluderande beteende. Övningar i normkritiskt tänkande. Fortsatt arbete med medarbetarenkäten samt OSA-mål.	2021-12-31	
	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.	2021-12-31	
	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. Utbildning arbetas just nu	2021-12-31	

Område	Risk	Konsekvens	Till KS	Status	Åtgärd	Slutdatum	Kommentar
					fram av HR tillsammans med strategiska avdelningen.		
	Skillnader på kunskapsnivå och kompetens inom diskriminering hos chefer.	Medarbetare och chefer kan utsättas för diskriminering pga. av kunskapsbrist vilket också gör det svårt att arbeta förebyggande.	Ja	 Planerad	HR-avd. tillsammans med strategiska-avd. ser över möjligheterna till utbildning inom diskriminering på förvaltningen.	2021-12-31	
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor	Risk för att löneutveckling eller lönesättning påverkas negativt för medarbetare som närmar sig pensionsålder, är föräldralediga (heltid, partiellt eller tillfälligt för VAB), eller är 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.	2021-12-31	
Rekrytering och befordran	Risk för att det förekommer diskriminering vid rekryteringsprocesser exempelvis genom att kandidater inte får samma frågor under intervju tillfället 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.	2021-12-31	
	Risk för att obefogade krav ställs i rekryteringar, vilket kan leda till att vi utesluter vissa kandidater.	Att vi går miste om viktig kompetens.	Ja	 Planerad	Följa rekryteringsprocessen genom kompetensbaserade kravprofiler, intervjuunderlag och underlag för referenstagning.	2021-12-31	
Utbildning och övrig kompetensutveckling	Risk för att erfarna medarbetare inte får möjlighet	Eventuell risk att tappa erfarna	Ja	 Planerad	Beakta frågan via exempelvis	2021-12-31	

Område	Risk	Konsekvens	Till KS	Status	Åtgärd	Slutdatum	Kommentar
	till kompetensutveckling då kompetensutvecklingsinsatser ofta riktar sig till medarbetare som är nya i uppdraget.	medarbetare och kompetens på grund av att medarbetare inte får den kompetensutveckling de önskar och behöver.			medarbetarsamtal för att fånga upp de mer erfarna medarbetarna. Jobba aktivt med utvecklingsplan i medarbetarsamtal.		
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, medarbetarsamtal/lönesamtal samt inte erbjuds att vara med på personaldagar.	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 av information från möten till exempel via protokoll, kollega eller chef. Dialog mellan chef och medarbetare hur kontakt och information ska utbytas under föräldraledighet.	2021-12-31	
	Risk för att medarbetare som är partiellt föräldralediga inte får minskad arbetsbelastning samt att övriga i gruppen för ökad 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.	2021-12-31	
	Svårigheter att förena föräldraskap och arbete till exempel 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 barn väljer att inte söka befattningar med utökat ansvar samt att medarbetare med barn upplever en hög stress då de inte	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 2021. Detta ska göras bland annat genom	2021-12-31	

Område	Risk	Konsekvens	Till KS	Status	Åtgärd	Slutdatum	Kommentar
		hinner utföra sina arbetsuppgifter.			workshop och dialog med såväl chefer som medarbetare.		
	Svårigheter att kombinera partiell föräldraledighet med utökat ansvar i organisationen, då det generellt sätt inte finns någon att delegera till.	Att vi går miste om kompetens på chefsbefattningar samt att partiellt föräldralediga inte får reducerad arbetsbelastning.	Ja	 Planerad	Viktigt att Malmö stad som arbetsgivare uppmärksammar och underlättar för föräldrar att balansera arbete och föräldraskap.	2021-12-31	