



## **Samverkansgruppen**

**Sammanträdesdatum** 2021-11-15

**Plats** Teams

**Klockan** 13.00-15.00

## **Protokoll**

### **Arbetsgivarrepresentanter**

Rebecka Persson, miljödirektör, ordförande

Pernilla Hedin, HR-chef

Karina Månsson, HR-konsult

Sofie Holmkvist, avdelningschef Miljöstrategiska avdelningen

§4

Ola Gustafsson, avdelningschef Miljö och hälsoskydd §4

Håkan Nilsson, ekonomichef §4

### **Saco**

Eva Klamméus

Rasmus Fredriksson

### **Vision**

Christel Olsson

Chatrine Friman Henriksson

### **Huvudskyddsombud**

Inger Bjurnemark Stark (Saco)

## **§ 1 Föregående protokoll**

Föregående protokoll kommer att justeras och läggas ut på Komin.

## **§ 2 Verksamhetsfrågor på miljöförvaltningen**

**Aktuellt från förvaltningschefen**, information och dialog

Miljödirektören informerar om den fortsatta samverkan på nationell nivå med SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) om bland annat strategifrågor gällande miljöbalken.

## **Avstämning av läget för Covid -19, i Malmö stad och på förvaltningen samt förvaltningens övergripande riskbedömning, Covid-19**, information och dialog

Förvaltningen fortsätter att följa Folkhälsomyndighetens rekommendationer och Malmö stads riktlinjer.

## **Årshjul och mötestider 2022**, se bilaga 1, information och dialog

Arbetsgivaren presenterar årshjul och mötestider för samverkansmöten 2022.

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

**Arbetsgivaren informerar om förvaltningens rekryteringar**

Arbetsgivaren har inget nytt att informera sedan förra samverkansmötet 211103.

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

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

Arbetsgivaren har inte fått in någon anmälan sen senaste samverkansmötet.

**Övergripande handlingsplan för systemet för SAM, förslag på åtgärder, information och dialog**

Arbetsgivaren har tidigare presenterat resultatet (4,6 på en 5-gradig skala) i uppföljningen av systemet för SAM 2021, som genomförts i samverkansgruppen genom besvarande av en självskattningsenkät. Dialog fördes kring resultatet och vilka åtgärder förvaltningen skulle kunna arbeta med under 2022. Förslag på åtgärder som diskuterades var att uppdatera vårt intranät kring vårt systematiska arbetsmiljöarbete och vilka rutiner som behöver tas upp på arbetsplatsträff under 2022. Åtgärder förs in i den övergripande handlingsplanen med förbättringar som kan göras för att utveckla verksamheten.

**Uppföljning riskbedömning organisatorisk förändring på miljöstrategiska avdelningen, information och dialog**

Avdelningschef följer upp den riskbedömning som genomfördes 210623 för den organisatoriska förändringen på miljöstrategiska avdelningen (intern lösning). Dialog förs kring de olika risker och åtgärder som togs fram.

**Uppföljning av skyddsrondsprocessen 2021, information och dialog**

Arbetsgivaren konstaterar att fysiska skyddsronder är genomförda på samtliga enheter. Återstår att sammanställa de övergripande handlingsplanerna för förvaltningens skyddsronder 2021.

**Uppföljning organisatorisk och social skydds rond 2021, information och dialog**

HR-chef presenterade resultatet av förvaltningens sociala och organisatoriska skydds rond 2021, (Piltavlan), se bilaga 2. Varje enhet på förvaltningen har fått ut sina resultat och cheferna har eller ska gå igenom resultatet av det gemensamma resultatet med medarbetarna på arbetsplatsnivå. Chefernas organisatoriska och sociala skydds rond ska följas upp på respektive avdelningsnivå.

**Ärende från Saco, övergång från årsavgift till timdebitering, information och dialog,**

Arbetsgivaren ger information i bifogad bilaga 3.



Rebecka Persson, ordförande



Karina Månsson, protokoll

Justeras



Eva Klamméus, Saco

Justeras



Chatrine Friman Henriksson, Vision







Datum  
211115

### **Ärende från SACO till Samverkan 211115**

AVAs övergång till timdebitering för vissa U-verksamheter (fordonstvättar (fler än 250 bilar/år), fordonsverkstäder och småbåtshamnar) beräknas leda till ett intäktsbortfall på ca 700 000 kronor per år, enligt tjänsteskrivelsen. Idag betalar branscherna sammanlagt ca 2,5 miljoner kronor i årsavgifter. En övergång till timavgift, med ett intäktsbortfall på 700 000 kronor, innebär därför en neddragning av tillsynen på branscher där tillsynsbehovet är stort. Övergången innebär även förändrade och utökade administrativa arbetsuppgifter för inspektörer och assistenter på enheten/avdelningen.

- 1. Varför samverkades inte förslaget till verksamhetsförändring innan den presenterades för miljönämnden?
- 2. Den konsekvensanalys av förslaget som togs fram av de berörda medarbetarna, och som bland innehöll synpunkter på att företagavvänligheten minskar med timavgift, presenterades aldrig för hela nämnden. Varför inte?
- 3. Hur planerar arbetsgivaren hantera de minskade avgiftsintäkterna och den ökade arbetsbördan utan att medarbetarnas arbetsmiljö försämras? Planeras det för nyrekryteringar för att täcka det ökade administrationsbehovet?
- 4. Flera medarbetare har uttryckt ett missnöje med arbetsgivarens sätt att bemöta medarbetarnas frågor och oro kring verksamhetsförändringen. Vad är arbetsgivarens bild av hur situationen hanterats? Kunde det ha hanterats annorlunda?
- 5. Vilken roll har företagshälsovården i detta ärende? Vilket uppdrag har företagshälsovården fått och hur ska det redovisas?

### **Arbetsgivaren ger följande information;**

Arbetsgivaren har inte kommunicerat att det är en neddragning av tillsynen. Avdelningschefen har tydligt informerat om att revidering av taxan, är ett sätt att ta betalt för den tillsyn vi utför. Prioriteringar av vilken tillsyn vi ska utföra görs först i tillsynsplanen. Beroende på ambitionsnivån i enhetens tillsynsplan kan intäktsbortfallet bli betydligt mindre eller inget alls. Förvaltningen har ett tydligt uppdrag att inte ta betalt för mer tillsyn än den vi kan utföra.

Efterhandsdebiteringen innebär att verksamheterna i Malmö får betala för den nedlagda tid som våra miljöinspektörer lägger ner på verksamhetens tillsyn, vilket ger en rättvisande bild över vilken kostnad som ska faktureras. Verksamheterna kan tydligt koppla ihop vårt besök med vår faktura, vilket kan leda till minskade kundförluster. Det finns ett beslut i miljönämnden om att vi ska efterhandsdebitera.

1. Avdelningschefens uppfattning är att hur faktureringen/debiteringen sker till våra verksamhetsutövare inte är en verksamhetsförändring utan löpande utveckling på enheten då det handlar om hur vi tar betalt för vårt utförda arbete. Istället för årsavgifter ska enheten för avfall och vatten timdebitera löpande när tillsynen är utförd, precis som andra enheter på avdelningen gör. Medarbetare kommer att få skriva ett avgiftsbeslut efter tillsynen.

2. Miljödirektör tog del av epost från medarbetare samma dag som nämndsmötet i september. Miljödirektören har haft dialog med presidiet om synpunkter från medarbetarna om ändring från årsavgifter till löpande timdebiteringar. Miljödirektören menar att det är viktigt att det blir tydligt för företagen i Malmö att de får betala för den nedlagda tid som våra miljöinspektörer lägger ner

på verksamheterna. Vid nämndsmötet informerade miljödirektören att intäktsbortfall på 700 000 kronor var en uppskattning som kunde bli både högre och lägre.

3. Prioriteringar av vilken tillsyn vi ska utföra görs i tillsynsplanen. Beroende på ambitionsnivån i enhetens tillsynsplan kan intäktsbortfallet bli betydligt mindre eller inget alls.

Arbetsgivaren bedömer att medarbetarnas arbetsmiljö på enheten för avfall och vatten inte kommer att försämrats för att arbetsgivaren ändrar från årsavgifter till löpande timdebiteringar på fyra branscher inom enheten. Arbetsgivaren menar att det är en mindre administrativ justering inom ramen för uppdraget som miljöinspektör. Arbetsgivaren uppskattar att faktureringen tar cirka 5-10 minuter per gång och är inte komplicerad att utföra med utgångspunkt hur det fungerar inom andra enheter på avdelningen. Avdelningschef och enhetschef kan förändra tilldelning av såväl ekonomiska som personella resurser inom avdelning och enhet efter behov.

Under 2021 budgeterade enheten för avfall och vatten 10,50 personer (omräknat till heltidstjänster). År 2022 budgeteras 13,30 personer (omräknat till heltidstjänster), antalet beräknas på nuvarande anställningar, under året planeras för ytterligare personella satsningar på enheten för avfall och vatten.

4. Arbetsgivaren menar att vi har lyssnat och förklarat och svarat på medarbetarnas frågor och haft flera möten, enligt nedan.

- Efter att enheten skrivit ett mejl till enhetschef bjöds avdelningschef in till APT-möte 1 september och informerade enheten om bakgrund till att istället fakturera löpande (timdebiteringar) istället för med årsavgifter.
- 6 oktober deltog ekonomichefen på APT och beskrev hur ekonomin fungerar.
- 21 oktober kom avdelningschef igen till ett morgonmöte med enheten och förklarade att det är dessa svar vi kan ge.
- Efter mötet 21 oktober lyfte medarbetare med enhetschef, att man inte får svar och vill lyfta det som en arbetsmiljöfråga.
- Enhetschef tog då initiativ till ytterligare möte med enheten 22 oktober, då både enhetschef, avdelningschef och miljödirektör deltog. Vi hade möte i drygt 1 timme, med information och dialog med svar och förklaringar kring de frågor medarbetarna hade.
- Avdelningschefen konstaterar att svar har getts till medarbetarna, men att kommunikationen kunde kommit tidigare, varit tydligare och gjorts bättre.

5. Efter att avdelningschef lämnat morgonmötet den 21 oktober lyfte flera medarbetare till enhetschef, att man känner oro och frustration kring hur revidering av taxan hanterats och att det är många andra saker som man inte tycker fungerar. Enhetschef konstaterade då att det märks att alla inte mår bra här i gruppen och enhetschef ska prata med företagshälsovården och se om vi kan göra några insatser. Enhetschef har haft kontakt med företagshälsovården om eventuella insatser på enheten, men inga beslut har fattats om insatser. Enhetschefens initiativ till företagshälsovården har inte enbart att göra med taxan, utan handlar också om andra delar som medarbetarna lyft.

SACO framför att det finns ett behov från medarbetare av delaktighet och diskussion kring taxa och debiteringar.

Arbetsgivaren medger att ärendet kunde kommunicerats tydligare och i ett tidigare skede. Ärendet kring taxa ska tas upp till kommunfullmäktige och tidplanen var snäv. Arbetsgivaren menar att detta är ett informationsärende som vi inte kommer att återkomma till mer inom ramen för samverkan.