



Malmö stad

Miljöförvaltningen

Samverkansgruppen

Sammanträdesdatum

Plats

Klockan

2023-02-06

Sessionssalen

10.00-12.00

Protokoll

Arbetsgivarrepresentanter

Rebecka Persson, miljödirektör, ordförande

Pernilla Hedin, HR-chef

Karina Månsson, HR-konsult

Håkan Nilsson, ekonomichef, §3

Arvid Nordland, avdelningschef, §4

Saco

Eva Klamméus

Rasmus Fredriksson

Vision

Anneli Sahlin

Åsa Thorné

Huvudskyddsombud

Camilla Thörn (Saco)

§ 1 Föregående protokoll

Föregående protokoll är justerat och kommer att läggas ut på Komin.

§ 2 Verksamhetsfrågor på miljöförvaltningen

Aktuellt från förvaltningschefen, information och dialog

Miljödirektören inleder med att konstatera att löneöversynsprocessen pågår samt att medarbetarsamtal, del 2 (individuell utvecklingsplan) är på gång och genomförs på förvaltningen. I medarbetarsamtal, del 2 har chef-medarbetare bland annat en dialog kring de mål och uppdrag som miljönämnden beslutar om.

Miljödirektören informerar om att hon just nu har ett utökat uppdrag som tillförordnad avdelningschef på miljöstrategiska avdelningen under ordinarie avdelningschefs frånvaro.

Miljödirektören informerar vidare om att stadens ledningsgrupp ska åka på internat och bland annat diskutera positionsförflyttningar, gällande till exempel stadsutveckling och klimat, trygghet och utveckling samt en god organisation.

Miljödirektören informerar avslutningsvis om att det nu finns ekonomiska förutsättningar för att inrätta Programenheten på miljöstrategiska avdelningen. Arbetsgivaren effektuerar nu det tidigare förslaget i organisationsöversynen på miljöstrategiska avdelningen som samverkades inför beslut, december 2021. Den nya enheten börjar gälla 2023-05-01 i samband med att enhetschefen tillträder. Bemanning av medarbetare i den nya enheten planeras att utföras under våren. Arbetsgivaren

kommer att kalla till MBL-förhandling med anledning av bemanningen av enskilda individer till Programmenheten.

§ 3 Personal-, ekonomi- och organisationsfrågor

Arbetsgivaren informerar om förvaltningens rekryteringar

Arbetsgivaren presenterar en förteckning på vilka rekryteringar, förlängningar och avgångar som har skett och kommer att ske på förvaltningen.

Vision undrar hur frågor av juridisk karaktär hanteras nu när det finns vakanta juristtjänster och miljödirektören svarar att dessa frågor ska kanaliseras via enhetschefen för kansli och juridik.

Årsanalys 2023, information och dialog

Arbetsgivaren informerar om förvaltningens årsanalys 2023 och parterna för en dialog kring innehållet. Årsanalysen tas upp i miljönämnden 2023-02-16.

Förvaltningens avgångsenkäter 2022, summering, information och dialog

Arbetsgivaren presenterar en summering av de digitala avgångsenkäter som inkommit under 2022 och parterna för en dialog om återkopplingen, se bilaga 1.

§ 4 Hälsa, arbetsmiljö och rehabi litering

Tillbudsansmälningar från IT-stödet Agera, information och dialog

Arbetsgivaren informerar om de tillbud och arbetsskador som registrerats i Agera sedan förra samverkansmötet. Parterna konstaterar att det ibland tar lång tid mellan när tillbudet sker och när ärendet är klart i Agera. HR-funktionen kommer att påminna cheferna ytterligare om att handlägga ärenden skyndsamt.

Övergripande handlingsplan miljöförvaltningen, information och dialog

(Piltavla-SAM-medarbetarenkät)

Utifrån tidigare dialog i samverkansgruppen, informerar arbetsgivaren om den handlingsplan som tagits fram övergripande för miljöförvaltningen med utgångspunkt från resultat från piltavlan, uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) samt medarbetarenkäten, se bilaga 2.

Uppdatering av dokumentet ”överenskommelse om lokal anpassning av samverkan på miljöförvaltningen, information och dialog

Parternas dokument ”överenskommelse om lokal anpassning av samverkan på miljöförvaltningen” aktualiseras i dialog och kommer efter underskrifter att publiceras på Komin.

Uppföljning av arbetsmiljön 2022, information och dialog. Arbetsgivaren presenterar den uppföljning av arbetsmiljö i form av indikatorer som tagits fram på förvaltningen, se bilaga 3.

Uppföljning av tillbud och arbetsskador 2022, information och dialog.

Arbetsgivaren informerar om den uppföljning av tillbud och arbetsskador för 2022, som tagits fram på förvaltningen, se bilaga 4. Vision framför att risker och olycksfall ska förebyggas i största möjliga mån.

Riskbedömning, AVA/ETS, utförd 2023-01-13, information och dialog, se bilaga 5.

Arbetsgivaren informerar om riskbedömning som genomförts med anledning av översyn av organiseringen av arbetet med uppsökande tillsyn inom fordons- och avfallsbranschen. Parterna för en dialog om riskbedömningen som ska följas upp efter sommaren, förslagsvis i september.

Frågeställningar från Saco:

- Angående riskanalysen AVA och ETS: Tillsynsplan för ETS antogs 2021, den som finns nu ska gälla 2022-23, men om förutsättningar ändras och arbetsområde tillkommer: Ska tillsynsplanen för ETS då ändras?
Avdelningschef ALK svarar att ETS tillsynsplan inte kommer att uppdateras direkt utan det kommer ske i samband med att en ny plan förbereds till kommande år. Förändringen kommer innan dess förtydligas både i skriftliga rutiner samt genom löpande dialog mellan enhetscheferna.
- Chef för Kansli- och juridik, ska den utannonseras? Nuvarande chef är tillförordnad och enhetschef på Bostadstillsyn är också tillförordnad.
Miljödirektören svarar att nuvarande chefs vikariat löper fram till och med 30 april och att miljödirektören har för avsikt att återkomma i ärendet.
- I annonsen för stadsjuristen/-erna: står att tjänsten/-erna ska vara ledningsstöd, rådgivande till chefer. Innebär det att medarbetare inte ska komma till juristerna med frågor i ärenden/handläggning etcetera? Ska juristen/-erna sitta i ledningsgruppen?
Miljödirektören svarar att medarbetare i första hand vända sig till sin chef. Juristerna kommer inte att sitta i ledningsgruppen men adjungeras in vid behov.



Rebecka Persson, ordförande



Karina Månsson, protokoll

Justeras



Eva Klamméus, Saco

Justeras



Åsa Thorné, Vision



Avgångsenkät summering 2022

1) Hur var ditt första intryck av miljöförvaltningen som arbetsplats?

12 tycker att de haft ett mycket bra intryck, fem tycker bra och bland det som nämns är en välkomnande och trevlig stämning och hjälpsamma och engagerade kollegor och chefer.

2) Hur fungerade introduktionen du fick som nyanställd?

Två stycken svarar att introduktionen fungerade mycket bra och nämner checklista och fadder. 10 tycker bra och nämner att det var mycket att ta in och någon nämner att de upplevde att deras fadder inte riktigt hade tid. Fem svarar mindre bra, någon av dessa beskriver introduktionen som bristfällig och rörig och någon hade önskat en digital introduktion för att sen kunna gå tillbaka och titta igen.

3) Hur tycker du att samarbetet inom din arbetsgrupp har fungerat?

Fem svarar mycket bra och beskriver ett välfungerande team och enhet. 11 svarar bra och att det generellt sett fungerat bra men några beskriver även att det funnits en kärv stämning, att det varit tungjobbat med dålig stämning och negativt fokus. En person svarar mindre bra men anger ingen orsak.

4) Hur har samarbetet fungerat mellan din enhet och andra enheter i huset?

Tre personer svarar mycket bra och att de haft bra samarbeten med alla enheter eller i de samarbeten de varit involverade och att de dock hört talas om mindre bra samarbeten. 10 personer svarar bra och några lyfter fram träningsutvecklingen som ett bra exempel. Andra menar att det som helhet finns en god samarbetsanda men att det ibland är svårt att lyckas engagera och motivera andra enheter till att bedriva ett proaktivt utvecklingsarbete. Fyra personer svarar mindre bra och efterfrågar bland annat mer samarbeten, tillit och ansvarstagande av helheten.

5) Hur tycker du att samverkansformerna som finns på miljöförvaltningen har fungerat: arbetsplatsträff, medarbetarsamtal och lönesamtal?

Sju personer svarar mycket bra och beskriver en mycket öppen dialog att kallelserna kommit i god tid och att det finns en tydlig struktur för samverkansformer som följs väl. Av de som tycker bra (9 stycken) skrivs att det beror på vilken chef en har, att det hade varit roligare med fler träffar utanför arbetsplatsen och att APT ofta handlar om samma saker. Den som svarar mindre bra menar att det finns utvecklingsmöjligheter men kommer inte med förslag.

6) Har du synpunkter på lönesättning och kompetensutveckling?

Fem personer har inga synpunkter på lönesättning och kompetensutveckling och en svarar vet ej. De övriga har synpunkter, främst på lönesättningen och bland det som framförs är att nyanställda och nyutexaminerade anställs med låga löner, lönesättningen mellan kvinnor och män skiljer sig, kvinnorna är besvikna. Lönesättningen motsvarar inte

marknadsförhållandena. Lönen är låg och inte jämförbar med inspektörer i andra kommuner. Andra kommuner, inklusive storstäderna har högre ingångslöner för miljöinspektörer. Det finns inte mycket incitament att prestera mer än vad som förväntas. Malmö stad har generella utmaningar kopplat till kompetensutveckling, lönesättning och att behålla erforderlig kompetens över tid. Ingen konkurrensmässig lönesättning gentemot statlig och privat sektor.

7) Vilka möjligheter har du haft att påverka din egen arbetsituation?

Fem stycken skriver mycket bra och tre av dessa nämner stora möjligheter att påverka den egna arbetsituationen genom att till exempel komma med egna förslag. Majoriteten (elva personer) svarar bra och nämner bland annat möjlighet att själv prioritera själv bland arbetsuppgifter och att få vara med och påverkar och engagera sig. Någon nämner att den fått hjälp med avlastning vid hög arbetsbörda. En svarar mindre bra och då handlar det om att det varit svårt att påverka deadlines för andra som i sin tur påverkade personens arbete på ett mindre bra sätt.

8) Vad har varit det bästa med arbetet på miljöförvaltningen?

Någon beskriver variationen av arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheterna, att "få välja och vraka" i ansvarsområden. 13 personer nämner kollegorna. Många beskriver ett engagemang och relevanta, meningsfulla och viktiga arbetsuppgifter. Några beskriver chefens engagemang och höga kompetens.

9) Vad har varit det sämsta med arbetet på miljöförvaltningen?

Några personer beskriver otillräcklig löneutveckling, någon lägger till oroligheter och instabilitet på förvaltningen, det behövs lugn och ro för att kunna läka. En person beskriver en ökad känsla av rädsla för att göra fel. En person beskriver en enhet med dålig stämning, kritik och negativt fokus. En annan upplever en försämring gällande gemensamma aktiviteter, grupputveckling samt teambyggande. Någon upplever och gillar inte detaljstyrning. En annan upplever brist på ledning och styrning, otydliga ramars och mandat. Någon tycker att det är låg digital kompetens generellt på förvaltningen.

10) Vad tycker du skulle göra miljöförvaltningen till en bättre arbetsgivare?

Tydligare roller och ansvarsområden, tydliga karriärspår, tydligare riktning, mer tid åt enhetscheferna att ägna sig åt sina medarbetare, mer chefsnärvaro. Förbättra möjligheterna till hemarbete och ha tillit. Högre ingångslöner. Anställa fler äldre.

11) Av vilken anledning slutar du din anställning på miljöförvaltningen?

Sju medarbetare uppger att de egentligen trivs bra men uppger att missnöje med lönen som den största anledningen, några söker nya utmaningar och karriärmöjligheter, en annan har fått jobb närmare hemmet. Två stycken slutar på grund av att visstidsanställningen upphört, en går i pension.

12) Skulle du rekommendera en vän att börja arbeta på miljöförvaltningen?

13 personer skulle rekommendera en vän att börja arbeta på miljöförvaltningen och fyra svarar "vet ej".



Övergripande handlingsplan för Miljöförvaltningen 2023

utifrån resultat i:

- organisatorisk och social arbetsmiljö (Piltavlan) 2022
- uppföljning av SAM 2022
- medarbetarenkät 2022

1.

Område att utveckla eller bevara

Utveckla och ge stöd i ledarskapet

Ansvarig

Miljödirektör

Tidplan

Genomförs under 2023

Aktivitet

Handledning till chefer i
grupp/avdelningsledning

Uppföljning

I samverkansgruppen februari 2024

2.

Område att utveckla eller bevara

Utveckla ledarskapet

Ansvarig

Miljödirektör

Tidplan

Genomförs under 2023

Aktivitet

Ledarskap- och teamutveckling för
ledningsgruppen

Uppföljning

I samverkansgruppen februari 2024

3.

Område att utveckla eller bevara

Förtydliga och sammanfatta miljöförvaltningens
lokala SAM-arbete

Ansvarig

HR-chef

Tidplan

Genomförs under 2023

Aktivitet

Paketera arbetet med SAM som kan
kommuniceras tydligare på KOMIN

Uppföljning

I samverkansgruppen februari 2024

4.

Område att utveckla eller bevara

Främja chefernas kunskap och kompetens inom
arbetsmiljö

Ansvarig

HR-chef

Tidplan

Genomförs under 2023

Aktivitet

-Främjande insats/ utbildning inom
arbetsmiljöområdet för chefer

- Uppdatera kommunikations-
löftena

-Förtydliga chefens ansvar

Uppföljning

I samverkansgruppen februari 2024

Uppföljning av arbetsmiljöindikatorer 2022

- Antal anställda och tjänstgöringsgrad
- Personalomsättning
- Sjukfrånvaro
- Ledartäthet
- Tillbud och arbetsskador
- Hållbart medarbetarengagemang

Antal anställda och tjänstgöringsgrad

Antal anställda

2022-12	195 varav 133 kvinnor, 62 män	(68,2% kvinnor, 31,8% män)
2021-12	198 varav 137 kvinnor, 61 män	(69,2% kvinnor, 30,8% män)
2020-12	189 varav 124 kvinnor, 65 män	(65,6% kvinnor, 34,4% män)
2019-12	190 varav 123 kvinnor, 67 män	(64,7% kvinnor, 35,3% män)
2018-12	195 varav 124 kvinnor, 71 män	(63,58% kvinnor, 36,41% män)

Tjänstgöringsgrad 0-50%

2022	2 medarbetare, varav 1 kvinna, 1 man
2021	1 medarbetare, man
2020	1 medarbetare, man
2019	2 medarbetare, varav 1 kvinna, 1 man
2018	3 medarbetare, varav 2 kvinnor, 1 man

Tjänstgöringsgrad 75-99%

2022	1 medarbetare, kvinna
2021	1 medarbetare, kvinna
2020	1 medarbetare, kvinna
2019	1 medarbetare, kvinna
2018	1 medarbetare, kvinna

Personalsättning

(räknas enbart på tillsvidareanställning. Personalsättning räknas som (antal slutat/medeltal anställda) * 100)

Medeltal antal anställda

2022	185 varav 124 kvinnor, 61 män
2021	181 varav 121 kvinnor, 60 män
2020	175 varav 112 kvinnor, 63 män
2019	180 varav 112 kvinnor, 67 män
2018	158 varav 101 kvinnor, 56 män

Nyanställda

2022	21 medarbetare, varav 13 kvinnor, 8 män
2021	25 medarbetare, varav 19 kvinnor, 6 män
2020	15 medarbetare, varav 13 kvinnor, 2 män
2019	41 medarbetare, varav 22 kvinnor, 19 män
2018	27 medarbetare, varav 16 kvinnor, 11 män

Slutat

2022	26 medarbetare, varav 18 kvinnor, 8 män
2021	18 medarbetare, varav 9 kvinnor, 9 män
2020	12 medarbetare, varav 8 kvinnor, 4 män
2019	24 medarbetare, varav 14 kvinnor, 10 män
2018	16 medarbetare varav 11 kvinnor, 5 män

Personalsättning

Personalsättning räknas enbart på tillsvidareanställning. Personalsättning räknas som (antal slutat/medeltal anställda) * 100.

År	Total	Kvinnor	Män	
2022	14,1%	14,5	13,2%	
	11,1%	10,9%	11,2%	Malmö stad
2021	9,9%	7,4%	14,9%	
	9,0%	9,0%	9,0%	Malmö stad
2020	6,8%	7,1%	6,3%	
	8,2%	8,2%	8,4%	Malmö stad
2019	14,0%	13,5%	16,4%	
	9,7%	9,5%	10,1%	Malmö stad
2018	10,2%	10,9%	8,9%	
	10,8%	10,9%	10,8%	Malmö stad

Personalomsättning per avdelning

Personalomsättning räknas enbart på tillsvidareanställning. Personalomsättning räknas som (antal slutat/medeltal anställda) * 100.

Avdelning	Ar	Total	Kvinnor	Män	
Livsmedelskontroll	2022	14,6%	19,5%	7,3%	(5)
	2021	11,2%	9,5%	13,7%	
	2020	0%			
	2019	16,1%	14,0%	19,0%	
Miljö- och hälsoskydd	2022	17,5%	17,4%	17,7%	(12)
	2021	15,1%	7,0%	36,0%	
	2020	22,7%	19,6%	27,6%	
	2019	14,7%	13,3%	16,8%	
Miljöstrategiska	2022	14,1%	16,4%	10,5%	(7)
	2021	11,3%	17,1%	0%	
	2020	7,5%	8,4%	5,6%	
	2019	16,7%	13,1%	23,2%	
Förvaltningsledning	2022	13,7	0%	43,3%	
	2021	21,5%	0%	46,7%	
	2020	0%			
	2019	0%			
Verksamhetsföd	2022	12,1%	12,1%	11,7%	
	2021	0%			
	2020	17,5%	17,8%	16,4%	
	2019	8,3%	11,7%	0%	

Sjukfrånvaro

Beräknas för månadsavlönade. Sjukfrånvaro mäts i procent: (Antal sjukfrånvaro dagar/antal anställningsdagar) X 100

År	Sjukfrånvaro Kvinnor	Män
2022	3,49	2,66
2021	4,14	4,45
2020	3,72	5,60
2019	3,65	2,79
2018	3,89	2,98
2017	4,39	4,38

Sjukfrånvaro per avdelning

Avdelning	Sjukfrånvaro i %				
	2022	2021	2020	2019	2018
Livsmedelskontroll	4,39	4,51	6,95	3,15	3,10
Miljö- och hälsoskydd	3,23	4,28	2,07	2,21	2,38
Miljöstrategiska avdelningen	4,27	4,47	3,74	4,52	4,67
Verksamhetsstöd	2,35	2,52	4,06	6,7	6,87
Förvaltningsledning	<10	1,92	0,35	<10	<10

Friskvårdsbidrag

2022

138 medarbetare tog del av friskvårdsersättning
195 000 kr betalades ut

2021

123 medarbetare tog del av friskvårdsbidraget
145 542 kr betalades ut

2020

118 medarbetare tog del av friskvårdsbidraget
152 262 kr betalades ut

2019

144 medarbetare tog del av friskvårdsbidraget
171 877 kr betalades ut

2018

128 medarbetare tog del av friskvårdsersättning
162 895 kr betalades ut

Ledartäthet

2022

9 chefer har ansvar för 1-10 medarbetare
8 chefer har ansvar för 11-25 medarbetare
1 chef har ansvar för 26-35 medarbetare

2021

11 chefer har ansvar för 1-10 medarbetare
9 chefer har ansvar för 11-25 medarbetare

2020

10 chefer har ansvar för 1-10 medarbetare
10 chefer har ansvar för 11-25 medarbetare

2019

9 chefer har ansvar för 1-10 medarbetare
10 chefer har ansvar för 11-25 medarbetare

2018

8 chefer har ansvar för 1-10 medarbetare
10 chefer har ansvar för 11-25 medarbetare

Pensionsavgångar

Från och med år 2020 har du rätt att vara kvar på jobbet till 68 års ålder och från 2023 kan du vara kvar till 69 års ålder.

Antal anställda som fyller 65 år 68 år

2023	1	0
2024	2	0
2025	2	2
2026	5	1
2027	3	2

Tillbud och arbetsskador

Vad är ett tillbud och vad är en arbetsskada?

Tillbud

- en oönskad händelse som kunnat leda till ohälsa eller olycksfall "OJ"

Arbetsskada

- samlingsbegrepp för arbetsolycka, arbetssjukdom och färdolycksfall som anses ha uppkommit genom olycksfall eller annan skadlig påverkan i arbetet "AJ"

	Tillbud	Arbetsskador
2022	14	7
2021	16	5
2020	15	4
2019	23	8
2018	28	7
2017	14	3

Kostnader för företagshälsovård

2022	Efterhjälpande	Tkr	Förebyggande	Tkr	Främjande	Tkr	Totalt exkl Sjukvård	Tkr
Grupp	0,0%	0	62,6%	176	0,0%	0	62,6%	176
Individ	32,3%	91	5,1%	14	0,0%	0	37,4%	105
Total	32,3%	91	67,7%	190	0,0%	0	100,0%	280

Förebyggande, exempel:
Sådant som kan förhindra att ohälsa uppstår, t ex riskbedömningar, ergonomiska undersökningar, hälsoundersökningar

Främjande, exempel:
Insatser, stödjande, i utvecklande syfte, t ex chefsgruppshandledning, stresshantering

Falck Health Care

– personalstöd för privatrelaterade besvär

Frågeställning	20220101 - 20221231		20210101 - 20211231	
	Antal ärenden	Procent	Antal ärenden	Procent
Arbetsrelaterad	1	7%	2	13%
Privatrelaterad	13	93%	14	88%
Totalt	14	100%	16	100%

Medarbetarenkätens HME

HME – hållbart medarbetarengagemang

Medarbetarenkäten består av SKL:s nio HME-frågor och tre kompletterande frågor för hela Malmö stad. HME står för "hållbart medarbetarengagemang" och mäter både medarbetarnas motivation och förutsättningar att kunna göra sitt bästa för organisationen samt chefernas förmåga att ta tillvara på medarbetarnas engagemang

	Miljöförvaltningen	Motivation	Ledarskap	Styrning	Totalt
2022	78	80	74	77	77
2021	77	80	70	76	76
2020	76	83	70	76	76
2019	78	81	72	77	77
2018	82	85	77	81	81

Medarbetarenkätens HME

HME – hållbart medarbetarengagemang

Medarbetarenkäten består av SKL:s nio HME-frågor och tre kompletterande frågor för hela Malmö stad. HME står för "hållbart medarbetarengagemang" och mäter både medarbetarnas motivation och förutsättningar att kunna göra sitt bästa för organisationen samt chefernas förmåga att ta tillvara på medarbetarnas engagemang

Avdelning

Motivation Ledarskap Styrning Totalt

2022

Livsmedelskontroll	90	91	93	91
Miljö- och hälsoskydd	71	70	62	67
Miljöstrategiska	78	82	72	77
Verksamhetsstöd	78	92	76	82
Förvaltningsledning	86	74	87	82

2021

Livsmedelskontroll	84	87	85	84
Miljö- och hälsoskydd	74	77	61	74
Miljöstrategiska	73	78	64	73
Verksamhetsstöd	78	85	76	78
Förvaltningsledning	84	78	87	84



Uppföljning av tillbud och arbetsskador 2022

Tillbud och arbetsskada – definition

Om det uppstår en arbetsskada eller ett tillbud ska detta rapporteras. Rapporteringen är en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rapporteringen sker i Agera som är Malmö stads system för avvikelshantering inom arbetsmiljö. Rapporterade tillbud gör oss uppmärksamma på vilka faror och risker som finns i arbetsmiljön innan någon blivit skadad.

Ett **tillbud** är en oönskad händelse som kan leda till ohälsa eller olycksfall. Alltså en ”nästan-olycka” där någon hade kunnat skada sig men inte gjorde det - ”Oj”.

En **arbetsskada** är en skada eller en sjukdom som anses ha uppkommit genom ett olycksfall eller annan skadlig påverkan i arbetet - ”Aj”.

Det är Försäkringskassan som bedömer om en arbetsskada är relaterad till arbetet. Bedömningen sker först efter att en anmälan om arbetsskada gjorts och när medarbetaren ansöker om ersättning för förlorad inkomst eller kostnader vid arbetsskada hos Försäkringskassan.

Uppföljning av rapporterade tillbud och arbetsskador

Av miljöförvaltningens rapporterade tillbud är det främst hot och muntliga konflikter i samband med miljö- och hälsoskyddstillsyn och livsmedelskontroll av verksamhetsutövare och malmöbor, som är förvaltningens huvudsakliga riskområde 2022. Under 2022 rapporterades tio tillfällen in mot tre stycken 2021.

Förvaltningen har en beredskap för hot- och våldssituationer och en rutin som bland annat innehåller utbildning i förebyggande syfte och även debriefing för drabbade medarbetare. De hotfulla situationer som är inrapporterade 2022 rör sig främst om miljöinspektörer som upplevt verbala hot. Några tillbud finns som är verbala konflikter med obehöriga personer som uppehållit sig i P-Malmö garage (i anslutning till miljöförvaltningens lokaler) samt två ärende rörande ergonomiska faktorer.

Det har också inkommit tre riskobservationer i form av att medarbetare sett obehöriga personer i garaget i två fall samt ett fall där det noterats en onormalt låg temperatur i ett kontorsutrymme.

Fem olyckor har skett på väg till eller från arbetet (färdolyckor). Dessa färdolycksfall, ett feltramp samt en klämd finger är alla rapporterade som arbetsskador.

De övriga ärende som inrapporterats handlar om två egendomsskador.

Det sammanlagda antalet inrapporterade ärenden 2022 är 26 stycken, varav 14 tillbud, sju arbetsskador, tre riskobservationer och två egendomsskador (stölder).

Risk- och friskbedömning och handlingsplan för en god arbetsmiljö

Orsak till riskbedömning och arbetsmiljöarbete	Verksamhet som berörs AVA och ETS	Personer/grupper som berörs Medarbetare på AVA och ETS, enhetschefer på AVA och ETS, avdelningschefer på MHS och ALK.
--	--------------------------------------	--

Riskbedömning		Handlingsplan				
Identifierade risker och riskkällor	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder och aktiviteter	Ansvarig	Klart datum	Uppföljning
Arbetsbelastningen på AVA ökar eftersom medarbetare har bytt enhet till ETS.		*	Detta har inte påverkats av förslaget, då bytet beslutades innan verksamhetsöversynen var aktuell. Risken för ökad arbetsbelastning hanteras genom prioriteringar i tillsynsplanen.	Enhetschef AVA	Åtgärd ej aktuell utifrån denna riskbedömning	Uppföljning ej aktuell utifrån denna riskbedömning
Tydliga gränsdragningar mellan enheterna är inte på plats för ansvarsområden. Till exempel vem som ska sitta i GRÖT.		*	Upprättande av rutiner samt gränsdragningar. Löpande dialog mellan enhetschefer för att fånga upp saker som behöver förtydligas.	Enhetschefer med inspel av medarbetare	Mars 2023	September 2023

Information kan missas att överföras mellan enheterna.		*	Rutiner och gränsdragningar för att förtydliga vilken information som kan behöva överföras tas fram. Att det finns tid avsatt till handläggare för informationsöverföring.	Enhetschefer med inspel av medarbetare	Mars 2023	September 2023
Att arbetsbelastningen ökar för AVA när dispensansökningar ökar på bygg och rivningsavfall.		*	Ta fram handläggartöd, mallar, informationsmaterial och e-tjänster. Behöver vara på gång innan tillsynen kan påbörjas. Bevakas men inte säkert att risken inträffar.	Enhetschef AVA och ETS	Juni 2023	September 2023
Att det blir otydligt för verksamheter som får besök från olika enheter på förvaltningen.		*	Öka tydligheten i vår kommunikation mot verksamhetsutövare om vad vi tittar på under besöken.	Medarbetare på AVA och ETS	Löpande	September 2023
Att det inte ska finnas ett bra samtalsklimat mellan medarbetare på AVA och ETS.		*	Enhetschefer skapar en systematik kring samverkan mellan medarbetarna på AVA och ETS. Medarbetare på AVA och ETS förväntas bemöta varandra med en god samtalston och bedriva ett lagarbete.	Enhetschefer på AVA och ETS	Mars 2023	September 2023

Risk är att arbetsbelastningen ökar över tid på AVA (kopplat till arbetet med miljöbalksstrategin).	*	Prioriteringsfråga för enhetschef på AVA. Risken är inte kopplad till verksamhetsförändringen utan är ett ständigt arbete med att prioritera tillgängliga resurser, vilket gäller för samtliga enheter på förvaltningen. MHS chefsgrupp kommer att arbeta fram en uppföljningsmetod för miljöbalksstrategin under 2023.	Enhetschef AVA	Åtgärd ej aktuell utifrån denna riskbedömning	Uppföljning ej aktuell utifrån denna riskbedömning
---	---	--	----------------	---	--

Deltagare vid riskbedömningen:

Camilla Thörn, Ola Gustafsson, Emelie Nyberin, Lars Brander, Simon McKeogh, Joel Persson, Arvid Nordland, Caroline Tandefelt och Karina Månsson

Information på arbetsplatsträff datum:

Genomförd datum:
2023-01-13

Behöver riskbedömningen tas upp i Samverkan?
 Ja Nej
Datum

Ansvarig chef

Arvid Nordland och Ola Gustafsson

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 företagshälsövrården, 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 hälsöhänsende.

- **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 riskfaktorerna 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, bestämt datum för uppföljning i handlingsplanen.