

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2023-04-14

Diarienummer 2023-4011

**Handläggare**

Magnus Olofsson Lindh

Telefon: 031-368 39 22

E-post: magnus.olofsson.lindh@miljo.goteborg.se

## Miljöförvaltningens HR-rapport 2023

### Förslag till beslut

Miljö- och klimatnämnden antecknar mottagandet av informationen till protokollet.

### Ärendet

Årligen tar förvaltningen fram en plan för förvaltningens arbete inom ramen för arbetsmiljö och hälsa, samt kompetensförsörjning. Denna plan, HR-planen, är en bilaga till miljö- och klimatnämndens budget. Syftet med HR-planen är att beskriva det arbete som ska bedrivas på förvaltningen för att främja en god arbetsmiljö och hälsa, samt säkerställa en god kompetensförsörjning. I denna rapport presenteras uppföljningen av det arbete som genomförts under 2022 inom ramen för HR-planen.

### Sammanfattning

Verksamheten evakuerades i april 2022 till tillfälliga mindre lokaler på Gårdavägen 2. Detta med anledning av att ordinarie lokaler på Karl Johansgatan 23 genomgår en grundförstärkning och ombyggnation. Mindre evakueringslokaler med färre arbetsplatser och mötesrum har påverkat förvaltningens arbetssätt, framför allt genom att vi genomför fler digitala möten och träffas vid färre tillfällen på kontoret. Riskbedömningar och åtgärder har genomförts kontinuerligt under året för att säkerställa en god arbetsmiljö i förvaltningens tillfälliga lokaler. Årlig arbetsmiljögenomgång har genomförts på förvaltningen och handlingsplaner har upprättats.

Förvaltningens rutin mot kränkande särbehandling och diskriminering har vid flera tillfällen varit en informations- och diskussionspunkt på avdelningsmötena under 2022. Materialet ger bland annat medarbetarna definitioner för kränkande särbehandling och förtydligat hur upplevd kränkande särbehandling ska hanteras samt rapporteras.

Arbetet inom ramen för projektet ”Otillåten påverkan” syftar till att Göteborgs Stads medarbetare ska kunna utföra sitt arbete utan inskränkningar, ska känna trygghet och säkerhet när de arbetar samt inte ska påverkas i sitt beslutfattande. Förvaltningens åtgärdsplan består av fyra block: kompetensutveckling, beslutsprocesser, stödsamtal samt kontroll och uppföljning. Under 2022 har bland annat förvaltningens chefer genomfört stadens grundutbildning om otillåten påverkan. Förvaltningen har också löpande följt upp och hanterat de rapporterade händelser som markeras som otillåten påverkan i vårt rapporteringssystem för avvikelser.

Förvaltningen har noterat att det har blivit svårare att rekrytera, framför allt erfarna medarbetare till de avdelningar som bedriver myndighetsutövning. Förvaltningen arbetar ständigt med att hitta nya effektivare arbetssätt för att vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och för att säkerställa god kompetensförsörjning. Inför 2023 har förvaltningen tagit fram en separat Plan för kompetensförsörjning i vilken det finns aktiviteter för att arbeta med kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomfördes i augusti månad i samverkan mellan HR och skyddsombud. Där enades vi om att vi ständigt vill öka vår kunskap och ytterligare förbättra våra arbetssätt. HR har vid behov genomfört fortbildning för förvaltningens chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tillsammans med förvaltningens skyddsombud har det genomförts undersökningar av arbetsmiljön, riskbedömningar och handlingsplaner.

Den årliga uppföljningen av hur avtalet Samverkan Göteborg fungerar vid förvaltningen genomfördes i förvaltningens samverkansgrupp, FSG, i augusti. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna var överens att vi uppfyller intentionen i samverkansavtalet.

Resultatet av medarbetarenkäten visade öknings för alla tre delindexen samt för det sammanfattade indexet hållbart medarbetarengagemang (HME). Förvaltningens resultat för indexet HME nådde däremot inte upp till det målvärde som finns i Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023. Det finns åtgärder identifierade för att stärka förvaltningens arbete samt för att nå stadens målvärde för 2023 och handlingsplaner är påbörjade.

Utfallet av personalomsättning blev 15,2 procent för 2022. Detta ska jämföras med målvärde för förvaltningen som ska ligga i intervallet 5-15 procent. Den primära orsaken är en god arbetsmarknad där förvaltningens medarbetare är attraktiva och erbjuds intressanta uppdrag hos andra arbetsgivare.

Sjukfrånvarons utfall blev totalt 7,4 procent, varav korttidsfrånvaro var 2,2 procent. Målvärde för förvaltningen för 2022 var 8,1 procent, inklusive en korttidsfrånvaro på 2,5 procent. Målvärde för Göteborgs Stad år 2022 var 8,1 procent.

## **Samverkan**

Samverkan har skett i FSG (förvaltningens samverkansgrupp) i form av information med fördjupad dialog den 15 mars 2023.

## **Bilaga**

### 1. Miljöförvaltningens HR-rapport 2023

Anna Ledin

Direktör

Veronica Andersson

Avdelningschef