

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Tid: Torsdag den 8 mars 2018, kl. 12:30

Plats: Sessionssalen, Juneporten, Västra Stogatan 16, Jönköping

Förhindrad ledamot inkallar själv ersättare. Ersättare har rätt att närvara oavsett sådan kallelse.

Ärenden

1. Upprop
2. Protokollets justering
3. Fastställande av dagordning
4. Informationsärenden

Projekt CLP 2017 – märkning av kemikalier i handeln, dnr 2017:3895.
Karin Hellström, Maria Westlund-Hedsund, Therese Mattisson

Rapporter

Konstsnöseminarium, 2018-02-15
Introduktion för nya i nämnden, 2018-02-15
Mänskliga rättigheter påbyggnadsutbildning, 2018-02-15
Högskolestudenters intervju 2018-02-23
Aktivitet för friluftsbussadörer, 2018-02-23, 2018-02-27
Miljöfika, Vettigt vetande om Vättern 2018-02-28
Tekniskt utskott 2018-03-07
Resultat av länsstyrelsens besök om tobaksrevision, hösten 2017
Inför FAH Jönköping 2018-10-02--04
Miljö- och hälsoskyddschefen informerar

Kommande aktiviteter

Digitaliseringsstrategi 2018-03-09
Jämställdhetsutbildning med Gertrud Åström 2018-03-12
Miljösamverkan f, 2018-03-20
Fyrstadsträff Kristianstad 2018-03-19—20
Plan- och bokslutsdialog, 2018-03-15—16, 2018-03-20
Regional konferens om miljö, regional tillväxt och hållbar utveckling, 2018-03-22
Koncerndag på Elmia, 2018-03-27

5. Yttrande till kommunstyrelsen över Vätternvårdsförbundets remiss
Bevarandeplan Natura 2000 för Vättern
Annica Magnusson, Jenny Kanerva Eriksson
Mhn 2018:528. Ks/2018:115
6. Begäran om ändring av reglementen för miljöpris
Eva Göransson
Mhn 2017:3553
7. Yttrande till kommunstyrelsen över motion om utredning gällande
gruvan i Gränna
Magnus Nilsson
Mhn 2017:4732. Ks/2017:439
8. Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet vid miljö- och hälsoskyddsförvaltningen
Håkan Strid
Mhn 2018:893
9. Handlingsplan för jämställdhet 2018 med uppföljning 2017
Håkan Strid
Mhn:2018:4517
10. Månadsrapport per februari 2018
Anders Hansson
Mhn 2018:880
11. Meddelanden – avslutade ärenden
12. Meddelanden – handlingar för kännedom
13. Anmälan om delegationsbeslut
14. Anmälningsärenden

Susanne Wismén

Ann-Mari Gudmundsson

Ordförande

Nämndsekreterare

Nämndsekreterare för nämndens sammanträde 2018-03-08 är
Anders Hansson då Ann-Mari är på utbildning under eftermiddagen.

Ordförande Susanne Wismén kommer att ersättas av Bert-Åke Näslund
under tiden 2018-03-23 – 2018-04-08 då hon är på semester.



Projekt CLP 2017 - märkning av kemikalier i handeln

Mål

Alla kemikalier som säljs i handeln har korrekt farlighetsmärkning.

Bakgrund

Kemiska produkter i butiker ska vara märkta enligt EU:s CLP-förordning. CLP-märkningen känner man igen på symbolerna (faropiktogrammen) med vit bakgrund och röd ram:



Produkter med märkning enligt äldre lagstiftning (orange symbol) fick inte säljas efter 1 juni 2017. Kemikalieinspektionen arrangerade hösten 2017 ett nationellt projekt där ungefär 150 kommuner, däribland Jönköping, kontrollerade om reglerna följs. Butikerna ansvarar för att produkterna, t.ex. rengöringsmedel, har korrekt märkning på svenska. Det finns även regler om när en förpackning ska ha barnskyddande förslutning eller kännbar varningsmärkning.

Inspektioner

Miljö- och hälsoskyddskontoret skickade ett informationsbrev till ett 30-tal butiker. I brevet beskrevs reglerna och att det kunde bli aktuellt med besök. I brevet fanns också information om tillsynsavgift vid inspektioner.

Under hösten inspekterades ca 25 butiker. Flera butiker hade produkter med felaktig märkning till försäljning. Butikerna plockade direkt bort produkterna när inspektörerna hade påpekat felaktigheterna. Produkter som saknade svensk märkning bedömdes som den allvarligaste bristen och dessa butiker fick betala en miljöstraffavgift på 5 000 kronor. För produkter med äldre märkning räckte det att de plockades undan från försäljning. Butikerna fick i de flesta fall nya korrekta etiketter av sina leverantörer så att de senare kunde sälja kemikalierna igen.

Sammanfattning

Målet bedöms uppfyllt. Tillsynen har gett en kunskapshöjning i butikerna och felaktigt märkta produkter har plockats bort.

Fler butiker skulle behöva kunskap och därför bör fler inspektioner genomföras. Denna tillsyn påverkar allmänheten som med större sannolikhet får rätt information. Mer tillsyn leder också till att fler försäljningsställen ställer krav på grossisterna.

Information

- Kemikalieinspektionen kontrollerar företag som importerar kemiska produkter till Sverige.
- Produkter som används på arbetsplatser behöver inte märkas om förrän senast den 1 juni 2019.
- Produkter hemma hos privatpersoner behöver inte märkas om så länge de används för privat bruk och inte säljs vidare.



Miljö- och hälsoskyddsnämnden
551 89 JÖNKÖPING

Yttrande till kommunstyrelsen över Vätternvårdsförbundets remiss Bevarandeplan Natura 2000 för Vättern

Mhn 2018:528 Ks/2018:115

Sammanfattning

Vätternvårdsförbundet har på uppdrag av Länsstyrelsen i Jönköping, Östergötland, Örebro och Västra Götalands län utarbetat ett förslag till Bevarandeplan för Natura 2000 Vättern.

Bevarandeplanen är utformad som en rapport i förbundets rapportserie och kommer utgöra ett (av flera) viktiga styrdokument för förbundets medlemmar eller fastställelse på förbundsstämma 2018.

Beslutsunderlag

Samrådsunderlag på vätternvårdsförbundets hemsida:
www.vatternvardsforbundet.se

Miljö- och hälsoskyddskontorets tjänsteskrivelse daterad 2018-02-19

FN:s barnkonvention

Förslag till miljö- och hälsoskyddsnämnden

- Miljö- och hälsoskyddsnämnden lämnar yttrande på Remiss Bevarandeplan Natura 2000 Vättern, i enlighet med miljö- och hälsoskyddskontorets tjänsteskrivelse.

Ärende

Vätternvårdsförbundet har sedan dess start 1957 jobbat med sjögemensamma strategier. Föreliggande bevarandeplan är en sådan som dessutom är kopplad till andra sjögemensamma dokument såsom Förvaltningsplan för fisk och fiske samt Vätternvårdsplan.

När den första bevarandeplanen för Vättern togs fram efter 2006 var inte miljöövervakning av Vättern strukturerad för att omfatta moment som krävs för att beskriva Natura 2000 värdena specifikt. Därefter har miljöövervakningen delvis riktats om samt utökats varför kunskaps- och dataunderlaget i föreliggande plan vilar på större grund för bedömningen av bevarandetillstånd än tidigare.

Vättern utgör sedan 1998 i princip till hela sin yta Natura 2000 område enligt art- och habitatdirektivet genom de fyra delområdena.

MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSKONTORET
Besöksadress Juneporten
Västra Storgatan 16, Jönköping
miljo@jonkoping.se



**JÖNKÖPINGS
KOMMUN**

Ljuset vid Vättern

Till varje Natura 2000 område ska det finnas en bevarandeplan som ur olika aspekter beskriver området och hur värden bibehålls. Bevarandeplanen ska te sig som svar på frågor såsom:

- Motivet till att området är utpekad som Natura 2000?
- Vilka naturvärden och arter är här viktigast sett ur ett EU-perspektiv?
- Hur står det till med dessa naturtyper och arter inom området?
- Finns några speciella hot mot området?
- Vilka bevarandeåtgärder är nödvändiga för att man ska uppnå syftet med området?
- Hur bör området förvaltas?
- Hur följer man upp att område bibehåller och utvecklar de viktigaste naturvärdena?
- Var går det att läsa mer om området?

Syftet med bestämmelserna i art- och habitatdirektivet är att säkra den biologiska mångfalden genom bevarandet av naturligt förekommande livsmiljöer samt den vilda florans och faunan inom EU:s medlemsländer. Av Sveriges dryga 50 sötvattenfiskarter förekommer 31 i Vättern. Dessutom finns över 110 djurplanktonarter, ca 300 växtplankton samt ca 30 olika bottenfaunaarter på djupbotten.

Miljö- och hälsoskyddskontorets synpunkter och förslag:

- Planen tar upp och beskriver de riksintressen som berör Vättern. Miljö- och hälsoskyddskontoret skulle dock önska att man här beskriver problematiken med att inte hela Vättern är klassad som riksintresse för vattenförsörjning.
- Efterfrågar ett förtydligande / beskrivning om hur art – och habitatdirektivet är uppbyggt. Detta för att förstå skillnaden mellan utpekade arter och naturtyper med underliggande arter.
- I Tabell 17 på s 41-42 beskrivs bland annat artspecifika hot. Här ifrågasätts varför inte vandringshinder i vattendrag samt reglering i sjöar och vattendrag gäller även för harren när den listas för öringen.
- Planen är i vissa delar svåräst på grund av en del ord som tappat någon eller några bokstäver och ibland saknas hela ord i textflödet. En korrekturläsning behövs av hela dokumentet.

Tillämpning av barnkonventionen

Ärendet berör barn indirekt i enlighet med FN:s konvention om barnets rättigheter, då barn har rätt till en friskt och välmående vatten.

Håkan Strid
Miljöchef

Jenny Kanerva Eriksson
Limnolog/miljö- och hälsoskyddsinspektör

Beslutet expedieras till:
Kommunstyrelsen

Miljö- och hälsoskyddsnämnden
551 89 JÖNKÖPING

Begäran om ändring av reglementen för miljöpris MHN-2017-3553

Sammanfattning

Miljö- och hälsoskyddskontoret föreslår ändring av reglementen för miljöpris. Ändringen avser höjning av prissumma från 40 000 kr till 50 000 kr, varav 25 000 kr vardera tilldelas miljöpriset för skola och miljöpriset för övriga samt en förlängning i tid gällande tidpunkt för prisutdelning.

Beslutsunderlag

Miljö- och hälsoskyddskontorets tjänsteskrivelse med bilaga daterad 2018-02-22
Ks 2002-02-13 § 62
Ks 1995-04-11 § 166
Ks 1994-08-10 § 269

Förslag till miljö- och hälsoskyddsnämnden

Förslag till kommunstyrelsen

- Miljö- och hälsoskyddsnämnden föreslår att höja prissumman för miljöpriset från 40 000 kr till 50 000 kr, varav 25 000 kr vardera tilldelas miljöpriset för skola och miljöpriset för övriga
- Miljö- och hälsoskyddsnämnden föreslår att prisutdelning av miljöpriset sker i maj eller juni månad årligen.

Ärende

Kommunstyrelsen har 1994-08-10 § 269 beslutat om utformning av regler för miljöpris samt 1995-04-11 § 166 beslutat om ändring vad gäller tidpunkt för prisutdelning och 2002-02-13 § 62, beslutat om ändring i reglementen gällande prissummans storlek och en uppdelning av priset i två klasser. Miljöpriset är efter 2002-års beslut uppdelat i två klasser; ett pris med allmän inriktning på 25 000 kr och ett pris för skolor och förskolor på 15 000 kr.

Prissumman ändrades senast 2002. Av kommunstyrelsens första beslut framgår att prissumman ska omprövas vart femte år. Därför föreslås att prissumman höjs från 40 000 kr till 50 000 kr, varav 25 000 kr vardera tilldelas miljöpriset för skola och miljöpriset för övriga. Prisutdelning föreslås ske under maj eller juni månad årligen.

Barnkonventionen

Ärendet berör barn. Barn berörs direkt av miljöpriset till skola/förskola och indirekt av miljöpriset för övriga.

Håkan Strid
Miljö- och hälsoskyddschef

Eva Göransson
Agenda 21-samordnare

Beslutet expedieras till:
Kommunstyrelsen

Miljö- och hälsoskyddsnämnden
551 89 JÖNKÖPING

Yttrande till kommunstyrelsen över motion om utredning gällande gruvan i Gränna

Ks/2017:439

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har överlämnat en motion för yttrande till nämnden. I motionen föreslås att kommunen utreder och tar ställning gällande gruvan i Gränna.

Beslutsunderlag

Miljö- och hälsoskyddskontorets tjänsteskrivelse daterad 2018-02-19.

Remiss av motion daterad 2017-12-22.

Förslag till miljö- och hälsoskyddsnämndens beslut

Miljö- och hälsoskyddskontorets skrivelse daterad 2018-02-19 överlämnas till kommunstyrelsen som svar på det som föreslås i motionen.

Ärende

Nämnden har fått en remiss från kommunstyrelsen gällande en motion med förslag att kommunfullmäktige beslutar enligt dessa fyra punkter:

- Att kommunen gör en grundlig utredning och tar ett tydligt ställningstagande om en gruva i Gränna.
- Att vi i detta sammanhang visar att kommunen värnar om miljön och Vätterns vatten.
- Att vi lyssnar på de boende i närområdena, då människor är oroade över gruvdriften.
- Att vi går ihop med kommunerna runt Vättern och skapar en samsyn i frågan, eftersom Vätterns vatten är en gemensam angelägenhet för alla de som berörs av vattnet.

Som bakgrund för att besvara motionen behövs först ett klargörande av kommunens roll inför en eventuell gruvetablering. Det är två olika tillstånd som krävs innan gruvverksamheten kan påbörjas. Det närmast förestående är bearbetningskoncession som prövas av Bergsstaten eller regeringen. Inför beslut om bearbetningskoncession har kommunen möjlighet att yttra sig till länsstyrelsen som i sin tur yttrar sig till Bergsstaten. Koncessionen ger bolaget,

MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSKONTORET
Besöksadress Juneporten
Västra Storgatan 16, Jönköping
miljo@jonkoping.se



**JÖNKÖPINGS
KOMMUN**

Ljuset vid Vättern

2018-02-19

Dnr
2017-4732

Leading Edge Materials Corp, rätt till fyndigheten om det kan visas att den är lönsam att utvinna. I detta skede görs också den del av miljöprövningen som omfattar Miljöbalkens hushållningsbestämmelser bl. a. avvägning av olika riksintressen. För att bolaget ska få påbörja gruvverksamheten krävs sedan också ett miljötillstånd från Mark- och miljödomstolen. Det är här det provas om verksamhetens miljöpåverkan kan accepteras och vilka villkor som i så fall behöver knytas till tillståndet. Innan tillstånd ges kommer kommunen få möjlighet att yttra sig. Men det finns inget kommunalt veto som vid vindkraftsetableringar eller uranbrytning. Även om kommunen hade tagit ställning mot en gruva är det ändå slutligen Mark- och miljödomstolen som ska avgöra om bolagets utredningar är tillräckliga och om verksamheten kan tillåtas.

Miljö- och hälsoskyddskontoret anser att det är bolagets sak att göra de, oftast mycket kostsamma, utredningar som behövs för att bedöma verksamheten. Innan bolaget har tagit fram en ansökan om miljötillstånd finns det inte tillräckligt med underlag för att göra egna utredningar eller ta ställning för eller emot en gruva. Det är i miljöansökan som utformningen preciseras och vilka risker de olika anläggningsdelarna bedöms medföra. Det är alltså här risker och skyddsåtgärder för Vättern och miljön beskrivs. I samband med miljöansökan ska samråd hållas med närboende. I detta skede kan också möjligen kommunen hyra in kompetens för att granska ansökan i sin helhet eller i vissa avseenden samt samordna med de andra kommunerna runt Vättern.



David Melle
Enhetschef



Magnus Nilsson
Miljö- och hälsoskyddsinspektör

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet vid miljö- och hälsoskyddsförvaltningen Mhn 2018-893

Sammanfattning

Förvaltningen har reviderat riktlinjerna som fastställdes av nämnden 2017-05-04 i syfte att förebygga och åtgärda brister i arbetsmiljön vid förvaltningen. Riktlinjerna har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivarrepresentanterna och de fackliga organisationerna vid förvaltningen. Riktlinjen gäller tillsvidare med en årlig revidering.

Beslutsunderlag

Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet vid miljö- och hälsoskyddsförvaltningen.
Miljö- och hälsoskyddskontorets tjänsteskrivelse daterad 2018-03-01.

Förvaltningens förslag till miljö- och hälsoskyddsnämnden

- Miljö- och hälsoskyddsnämnden godkänner Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet vid miljö- och hälsoskyddsförvaltningen.
- Miljö- och hälsoskyddsnämnden beslutar att ändringar som inte är av stor betydelse och som tas fram under framtida revideringar överläts till förvaltningschef att besluta.

Ärende

Förvaltningschefen ska se till att en riktlinje för arbetsmiljöarbetet finns för förvaltningen. De förslagna riktlinjerna gäller från 2017 och tillsvidare. Förslaget har behandlats i enlighet med samverkansavtalet FAS 05 i samverkansgruppen 2018-02-19. Förslaget har också lämnats för synpunkter till hela förvaltningen 2018-02-20.

De nya riktlinjer bygger till stor del på de riktlinjer som nämnden fastställde genom beslut 2017-05-04 § 182. De flesta ändringar ändrar inte innebörden av berörd text, syftet med ändringarna är att gör innebörden tydligare. I följande fall har dock ändringar gjorts av den ursprungliga textens innebörd:

- Tillägg om att prioriteringar ska göras på ett dokumenterat sätt.
- Tillägg av riktlinje gällande hantering av tillbud och olycksfall.
- Borttagning av text om arbetsplatsträffar på förvaltningsnivå. Sådana träffar hålls numera enbart på enhetsnivå.

Barnkonventionen

Ärendet berör barn indirekt i enlighet med FN:s konvention om barnets rättigheter, då flera arbetstagare vid förvaltningen är föräldrar och en bra arbetsmiljö ökar möjligheten till ett bra föräldraskap. Att vi som arbetsgivare har

MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSKONTORET
Besöksadress Juneporten
Västra Storgatan 16, Jönköping
miljo@jonkoping.se
Fax diariet 036-10 77 86



JÖNKÖPINGS
KOMMUN

Ljuset vid Vättern

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	2
MÅL FÖR ARBETSMILJÖARBETET	2
Förebyggande åtgärder	2
Rehabilitering och arbetsanpassning	2
Stress	2
STRATEGI FÖR ATT NÅ MÅLEN.....	3
ANSVAR, ROLLER OCH KOMPETENS	3
Nämndens ansvar och delegering	3
Chefernas ansvar	3
Skyddsombudets ansvar.....	4
Arbetstagarens ansvar	4
Kommunhälsans roll	4
Nödvändig kompetens	5
REGELVERK, POLICYER OCH ÖVRIGA RIKTLINJER	5
FÖREBYGGANDE ARBETE	5
Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	5
Arbetsplatsträffar	5
Samverkansgruppen.....	5
Fördelning av arbetsuppgifter och återkoppling	6
Riskbedömning vid förändring	6
Stress	6
Kommunens medarbetaridé	6
Tillgänglighet utanför arbetstid	7
Kränkande särbehandling	7
SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE (SAM)	8
Årscykel	8
December	8
Januari	8
Februari	8
Mars	8
Maj	8
Augusti	8
September	9
Oktober	9
November.....	9
Rutiner	9
Dokumentation.....	9

INLEDNING

En bra arbetsmiljö är avgörande för att miljö- och hälsoskyddsnämndens uppdrag ska kunna genomföras. En bra arbetsmiljö gynnar både arbetstagare och arbetsgivare, genom att arbetsförmågan upprätthålls.

Arbetsmiljöarbetet bör fokusera på individens helhetssituation för att ha en tillräcklig effekt. I helheten ingår både den fysiska, organisatoriska och den sociala arbetsmiljön. Medvetenhet om att individen har en privat situation bidrar också till den slutliga effekten.

MÅL FÖR ARBETSMILJÖARBETET

Arbetet inriktas på två huvudsakliga områden, förebyggande åtgärder och rehabiliterande åtgärder. Dessutom arbetar vi särskilt med stress eftersom medarbetarenkäter indikerar ett behov av det. För varje del i detta avsnitt anger vi vilka effekter vi vill uppnå och övergripande mål för respektive område.

Förebyggande åtgärder

Arbetsmiljöarbetet ska leda till att alla kan arbeta så bra och så mycket som är rimligt utifrån varje individs förutsättningar. En viktig del i detta är att minska graden av ohälsa och annan ofrivillig frånvaro. För att åstadkomma det arbetar vi på ett systematiskt sätt (SAM) med den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Detta innebär att vi identifierar och bedömer risker i miljön och med det som grund tar vi fram en åtgärdsplan och utför åtgärder för att minska riskerna. Vi mäter effekten av åtgärderna genom att återigen bedöma riskerna i arbetet. Resultatet av effektmätningen ligger till grund för revidering av åtgärdsplanen.

Effekt: Vi främjar närvaro och undviker ohälsa och ofrivillig frånvaro.

Mål: Vi genomför det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt årscykeln och riktlinjer.

Rehabilitering och arbetsanpassning

Om frånvaro ändå uppstår ska rehabilitering och/eller arbetsanpassning leda till att individen så snart som möjligt kan återgå till arbetet. Samtliga ärenden i Adato (systemet för hantering av långtidsfrånvaro och upprepad korttidsfrånvaro) ska handläggas och avslutas i enlighet med de tidsgränser som Adato aviserar.

Effekt: OFrivillig frånvaro är så kort som möjligt.

Mål: Vi använder systemet Adato då arbetstagare är frånvarande mer än de tidsgränser som finns i systemet.

Stress

Arbetsmiljöarbetet ska också leda till minskad stress. Individen ska uppleva en delaktighet i planering och i genomförande av förvaltningens arbetsuppgifter. Stressnivån minskar om individen har information om vad som sker och kan påverka sin egen och förvaltningens utveckling. Det ska finnas tydliga och kommunicerade mål för förvaltningen och för samtliga arbetstagare samt ett lättförståeligt prioriteringssätt.

Effekt: Anställda vid vår förvaltning upplever att graden av stress minskar.

Mål: De anställda deltar i verksamhetsplaneringen och i månatliga avstämningar med närmaste chef.

STRATEGI FÖR ATT NÅ MÅLEN

För att säkerställa framgången i arbetsmiljöarbetet måste följande förhållanden fungera.

- Det systematiska arbetsmiljöarbetet bygger på samverkan mellan chefer och arbetstagare.
- Alla anställda har god kunskap om arbetsmiljöarbetet och deltar i det.
- Alla på arbetsplatsen hjälps åt att uppmärksamma eventuella risker, brister, olycksfall och tillbud till närmaste chef eller skyddsombudet.
- Arbetsmiljöfrågorna finns med som en naturlig del i planering och utveckling av förvaltningen.
- Ansvaret för arbetsmiljöarbetet är tydligt fördelat.

ANSVAR, ROLLER OCH KOMPETENS

Nämndens ansvar och delegering

Miljö- och hälsoskyddsnämnden har ansvaret för arbetsmiljön vid miljö- och hälsoskyddskontoret. Miljö- och hälsoskyddsnämnden har dock delegerat utförandet av arbetsmiljöuppgifterna vid miljö- och hälsoskyddskontoret till förvaltningschefen.

Förvaltningschefen har vidaredelegerat genomförandet vid förvaltningens fyra enheter till respektive enhetschef.

Förvaltningschefen behåller ansvaret för genomförande av arbetsmiljöuppgifterna för enhetscheferna, vattensamordnaren, kemikaliestrategen och Agenda 21-samordnaren.

Chefernas ansvar

Förvaltningschefen ansvarar för att samtliga enhetschefer känner till sitt ansvar och har möjlighet att leva upp till det. Förvaltningschefen ansvarar också för att informera miljö- och hälsoskyddsnämnden om arbetsmiljöarbetet på förvaltningen.

Samtliga chefer ansvarar för att arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt gällande regler, avtal, policyer inom arbetsmiljöområdet och enligt dessa riktlinjer.

Detta innebär att cheferna ska:

- se till att tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens finns för arbetsmiljöarbetet.
- utföra arbetsmiljöarbetet i samverkan med skyddsombuden och övriga arbetstagare.
- vid behov genomföra rehabilitering, arbetsanpassning och arbeta för att kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering inte förekommer på arbetsplatsen.
- utreda och anmäla olyckor, arbetsskador och tillbud.
- informera personalen om riskerna i arbetet.

Dessutom ska cheferna:

- bevaka övertidsuttag och flexsaldo.
- uppmuntra till friskvård.
- skapa delaktighet.

- delegera på ett tydligt sätt.
- skapa en jämn fördelning av arbetsuppgifter samt vid behov stödja medarbetaren vid svåra prioriteringar.
- främja öppen kommunikation.
- ge utbildning om stress och hur skadlig stress kan förebyggas.
- ge feedback.

Skyddsombudets ansvar

Skyddsombudet eller skyddsombuden på förvaltningen företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor. För att fungera som sådan företrädare ska skyddsombudet(n):

- delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- informera berörd chef om den brister i utövande av sitt arbetsmiljöansvar.
- avbryta arbetet (skyddsombudsstopp) och meddela chefen, om det finns en omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarens liv.

Arbetstagarens ansvar

Arbetstagaren medverkar i arbetsmiljöarbetet och ska därför:

- delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.
- påpeka brister i arbetsmiljön till skyddsombud eller chef.
- ge förslag till åtgärder och synpunkter på åtgärder.
- använda skyddsutrustning och följa föreskrifter.
- omedelbart underrätta närmaste chef eller skyddsombud om arbetet innebär akut och allvarlig fara för liv eller hälsa.
- anmäla tillbud och arbetsskada till närmaste chef.

Dessutom ska arbetstagaren:

- skilja på arbetsliv och privatliv. Detta innebär att bete sig på ett professionellt sätt på arbetsplatsen samt att beakta det som sägs i det nedanstående avsnittet om tillgänglighet utanför arbetstid.
- ta eget ansvar för att ta pauser och raster.
- hjälpas åt på arbetsplatsen när arbetsbelastningen är stor.
- ställa rimliga krav på sig själv och på andra.
- uppmuntra varandra och ge konstruktiv feedback.
- se om sin hälsa och utöva friskvård.

Kommunhälsans roll

Kommunhälsan är en oberoende expertresurs som arbetar dels med förebyggande arbetsmiljöarbete, dels med rehabilitering. Vid behov får varje anställd ta kontakt med Kommunhälsan för rådgivning och hjälp utan att be om tillåtelse hos chefen.

Kontakt med Kommunhälsan kan t.ex. tas då kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker till för att utföra det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett bra sätt eller vid anpassnings- och rehabiliteringsinsatser. All personal vid Kommunhälsan arbetar under tystnadsplikt.

Nödvändig kompetens

Miljö- och hälsoskyddsnämnden får tillräcklig kompetens för sitt övergripande ansvar genom den information som nämnden får från förvaltningen.

Förvaltningschefen ska kontinuerligt rapportera till nämnden om effekten av arbetsmiljöarbetet. Det ska minst ske i samband med delårsbokslutet och årsbokslutet. Förvaltningschefen ska också i samband med verksamhetsplaneringen beskriva för nämnden vilket resursbehov som finns under det kommande året för förvaltningens arbetsmiljöarbete.

Chefer och skyddsombud ska ha tillräcklig kompetens för ett bra arbetsmiljöarbete. Minimikravet är att cheferna och skyddsombudet har gått baskursen i arbetsmiljö. Baskunskapen ska uppdateras vart tredje år. Därutöver bör de delta i frukostseminarier om nyheter och förändringar inom arbetsmiljöarbetet.

REGLER, POLICYER OCH ÖVRIGA RIKTLINJER

Se styrande dokument på kommunens externa webbplats samt i Arbetsmiljöhandboken på kommunens intranät. Inga utskrifter av dokumenten lagras lokalt på G:/MK1 eller i vårt arkiv.

Övergripande lag är Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Övergripande föreskrifter är Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Kommunens policyer för arbetsmiljö hittas bland annat i Program för arbetsmiljö, rehabilitering och friskvård.

FÖREBYGGANDE ARBETE

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Inom Jönköpings kommunen har arbetsgivare och de fackliga organisationerna tecknat ett avtal om samverkan, hälsa och arbetsmiljö (FAS 05). Avtalet bestämmer bland annat syftet och innehåll i arbetsplatsträffar (möte med chefer och medarbetare) och möten mellan chefer och fackliga representanter (samverkansgruppen).

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar genomförs en gång i månaden per enhet. Förutsättningen för att samverkansavtalet ska fungera är att alla närvarar vid dessa träffar. I mötet deltar enhetschef tillsammans med medarbetarna. Innehållet i mötena berör främst den egna enheten. De personer som inte ingår i en av förvaltningens fyra enheter har istället ett möte med förvaltningschefen med motsvarande innehåll som de enhetsvisa mötena.

Samverkansgruppen

I samverkansgruppen ingår förvaltningens samtliga chefer tillsammans med skyddsombud och övriga fackliga representanter. Samverkansgruppen har ett möte i månaden. Protokoll upprättas och publiceras dels i pärmen för samverkan och i mapp i Utforskaren med samverkansgruppens möten.

Fördelning av arbetsuppgifter och återkoppling

Arbetsuppgifterna ska vara fördelad mellan enheter och arbetstagare på ett sådant sätt att alla ser tydligt vilka målen är. Målen ska vara specifika, mätbara, accepterade, realistiska och tidsbestämda (målen formuleras enligt konceptet SMART). Målen ska följas upp på individnivå en gång per månad och cheferna ska återkoppla måluppfyllelsen till arbetstagaren. Alla månatliga avstämningar ska sammanfattas på individnivå i den årliga lönerevisionen. De arbetsuppgifter som följs upp vid de månatliga avstämningarna består dels av de uppgifter som framgår av reglementet för miljö- och hälsoskyddsnämnden och dels av utvecklingsåtgärder för att bibehålla och förebygga brister i verksamhetens kompetens.

Arbetsuppgifterna ska vara fördelade så att de inte medför onödigt hög stressnivå.

Riskbedömning vid förändring

Vid varje förändring av arbetsmiljön ska chefen göra en riskbedömning tillsammans med skyddsombud och berörda arbetstagare. Om riskerna bedöms så stora att åtgärder måste utföras, ansvarar chefen för att åtgärderna dokumenteras och genomförs. Effekten av åtgärderna ska bedömas av chef och arbetstagare tillsammans senast två veckor efter genomförande av förändringen.

Stress

Stress är ett vanligt problem inom stora delar av arbetslivet och en vanlig orsak till frånvaro. Orsaken till stresskänslan är bland annat osäkerhet om man klarar av den arbetssituation man befinner sig i. Förebyggande åtgärder är många, bland de viktigaste är verksamhetsplanering och att vi tar fram tydliga mål för individerna, tillsammans med de månatliga avstämningarna mellan chef och arbetstagare. Förutsättningen för att allt detta ska fungera är att det finns en tillräcklig kontakt mellan arbetstagare och chef.

Vid förvaltningen ska stress och orsaker till stress vara ett återkommande samtalsämne. Upplever arbetstagaren att arbetet bidrar till en alltför hög stress ska chefen tillsammans med arbetstagaren ta fram en plan för att åtgärda detta. Chefens ansvar är att följa upp varje individs grad av stress. Arbetstagarens ansvar är att informera chefen om att den egna stressgraden är alltför hög.

Tillbud och olycksfall

Ett tillbud är en händelse som skulle ha kunnat leda till ett olycksfall. Både tillbud och olycksfall ska rapporteras till närmaste chef och/eller skyddsombud. Syftet med rapporteringen är att åtgärder ska kunna utföras för att minimera ohälsa hos den drabbade. Dessutom ska åtgärder för att förhindra framtida olycksfall kunna genomföras. Även händelser som skulle ha kunnat påverka den psykiska hälsan är tillbud som ska rapporteras. Mer information om tillbud, skada och olycksfall finns på Intranätet, sök med sökordet tillbud.

Kommunens medarbetaridé

Medarbetaridén beskriver medarbetarskap, ledarskap, kommunikation och samverkan. Att följa medarbetaridén bidrar till en bra arbetsmiljö. Anställda på miljö- och hälsoskyddskontoret ska tillämpa medarbetaridén. Syftet med medarbetaridén är att anställda i kommunen ska inspireras att bete sig på ett bra sätt gentemot kommuninvånarna och i samverkan med andra kommunanställda.

Tillgänglighet utanför arbetstid

En bra återhämtning mellan arbetspassen är viktig för att minska graden av stress orsakad av arbetslivet.

Det finns därför inget krav på att arbetstagarna ska vara tillgängliga för arbetsgivaren utanför förvaltningens normala arbetstid. Fritiden bör istället användas för återhämtning.

För att inte bli påmind om arbetet under fritiden bör arbetsmobil slås av eller åtminstone sättas på ljudlöst läge. Aviseringsfunktionen för arbetsmejl bör slås av. Arbetsmejl bör inte tas emot eller skickas under fritid. Vad gäller påminnelse om kommande möten bör påminnelsetiden ställas in så att den sker inom normal arbetstid.

Kompetensutveckling ska utföras under arbetstid, inte under fritiden.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är helt oacceptabelt. På miljö- och hälsoskyddskontoret råder därmed noll-tolerans vad gäller kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. Om det förekommer eller om det finns misstanke om att det förekommer ska följande göras.

1. Information om den kränkande särbehandling lämnas till en chef eller till skyddsombud. Den som lämnar informationen kan vara anonym men eliminering av den kränkande särbehandlingen blir effektivare om chefen kan ha direkt kontakt med den som känner sig kränkt. Informationen kan lämnas direkt eller indirekt till mottagaren. Chefen kan vara annan chef än den som har arbetsmiljöansvaret. Om det är ett skyddsombud som tar emot informationen bör skyddsombudet lämna informationen vidare till en chef.
2. Den chef som är ansvarig för arbetsmiljön för den som är utsatt för kränkande särbehandling ska meddela den kränkte att informationen är mottagen och vad som händer nu. Chefen ska snarast bedöma om en omedelbar åtgärd ska genomföras. Exempelvis kan ett snabbt arrangerat stödjande samtal hos Kommunhälsan vara positivt för den utsatte. Observera att om det är den närmaste chefen som anses vara den kränkande ska samtalet med personen som känner sig kränkt göras av en annan chef.
3. Chefen ska därefter utreda kränkningen för att bestämma vilken som är den bästa åtgärden för långsiktig lösning av problemet. Syftet med åtgärden ska vara att stödja den kränkte för att minimera risken för ohälsa. Ytterligare ett syfte ska vara att påverka den kränkande individen att upphöra med det beteende som uppfattas som kränkande. Utredningen bör göras tillsammans med förvaltningschef, skyddsombud och/eller Kommunhälsan i samråd med den kränkte. Som stöd i utredningen kan dokumentet Utredning kränkande särbehandling och trakasserier som hittas på Intranätet.

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE (SAM)

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följer en årscykel som är synkroniserad med årscykeln för planeringen av förvaltningens verksamhet. Utöver de aktiviteter som ska genomföras under särskild månad ska följande aktiviteter genomföras kontinuerligt.

- En gång per månad ska varje arbetstagare ha ett avstämningsmöte med närmaste chef.
- Förändringar av verksamheten som kan påverka arbetsmiljön ska riskbedömas vid behov. Åtgärder som bestäms utifrån riskbedömningen ska följas upp senast två veckor efter förändringen.
- De åtgärder som ingår i åtgärdsplanen som upprättas i oktober ska genomföras utan onödigt dröjsmål.
- Information och utbildning om olika delar av arbetsmiljöarbetet. Detta kan exempelvis handla om kränkande särbehandling.

Årscykel

Följande aktiviteter genomförs vissa månader.

December

- Verksamhetsplanen fastställs av nämnden
- I verksamhetsplanen framgår eventuellt fokusområde för arbetsmiljöarbetet under det kommande året
- Uppföljning av åtgärdsplanen från skyddsron den utförd i september

Januari

- Fördelning av arbetsuppgifter utifrån verksamhetsplanen är klar
- Uppföljning av riskbedömningar vid förändringar som genomförts under det senaste året

Februari

- Revidering av riktlinjer för arbetsmiljöarbetet vid förvaltningen
- Årsbokslut
 - Rapportering av arbetsmiljöarbetet
 - Rapportering av sjukfrånvaro och rehabiliteringar
 - Rapportering av arbetsskador och tillbud

Mars

- Information om riktlinjerna vid APT

Maj

- Uppföljning av åtgärdsplanen

Augusti

- Delårsbokslut
 - Rapportering av arbetsmiljöarbetet
 - Rapportering av sjukfrånvaro och rehabiliteringar
 - Rapportering av arbetsskador och tillbud

September

- Skydds rond genomförs

Oktober

- Åtgärdsplan efter skydds rond är uppdaterad och klar

November

- Uppföljning av SAM (ansvar Kommunhälsan)

Rutiner

Ovanstående aktiviteter genomförs i enlighet med de rutiner som finns i arbetsmiljöhandboken och med hjälp av de mallar och bedömningsvägledningar som hör till handboken.

Dokumentation

Dessa riktlinjer, åtgärdsplanen och riskbedömningar vid förändringar lagras i mappen Arbetsmiljö under G:\MK1\1 Kvalitetshandbok\1 Styrande dokument\Arbetsmiljö\År] och i pärmen Arbetsmiljö i arkivet.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Handlingsplan för jämställdhet 2018 med uppföljning 2017

Mhn 2017-4517

Sammanfattning

Miljö- och hälsoskyddsnämndens handlingsplan för jämställdhetsarbete för 2018 har tagits fram genom analys av resultatet och arbetet under 2017.

Handlingsplanen och analysen redovisas i dokumentet Handlingsplan för jämställdhet 2018 med uppföljning 2017.

Beslutsunderlag

Handlingsplan för jämställdhet 2018 med uppföljning 2017.

Miljö- och hälsoskyddskontorets tjänsteskrivelse daterad 2017-03-01.

Förslag till miljö- och hälsoskyddsnämnden

- Handlingsplan för jämställdhet 2018 med uppföljning 2017 antas.

Ärende

Kommunstyrelsens vill ha rapporten Handlingsplan för jämställdhet 2018 med uppföljning 2017 från miljö- och hälsoskyddsnämnden senast 2018-04-01.

Miljö- och hälsoskyddsnämndens handlingsplan för jämställdhetsarbete för 2018 har tagits fram genom analys av resultatet och arbetet under 2017.

Barnkonventionen

Ärendet berör barn indirekt i enlighet med FN:s konvention om barnets rättigheter, då alla handläggare kan träffa på barn i sina uppdrag. Artikel 2: Alla barn har samma rättigheter och lika värde. Ingen ska diskrimineras på grund av kön, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning.

Håkan Strid
Miljö- och hälsoskyddschef

*Beslutet expedieras till:
Stadskontoret*

MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSKONTORET
Besöksadress Juneporten
Västra Storgatan 16, Jönköping
miljo@jonkoping.se
Fax diariet 036-10 77 86



**JÖNKÖPINGS
KOMMUN**

Ljuset vid Vättern

Handlingsplan för jämställdhet 2018 med uppföljning 2017

Miljö- och hälsoskyddsnämnden



på väg mot
Jämköping

Innehållsförteckning

Handlingsplan för jämställdhet 2018 med uppföljning 2017	1
Inledning	3
Mål och åtgärder	3
Övergripande jämställdhetsmål	3
Minskad sjukfrånvaro.....	4
Strukturella åtgärder för att implementera uppdraget jämställdhet	5
Jämställdhetsarbetet.....	5
Sammanställning och analys av verksamhetsperspektivet.....	6
Arbetsgivarperspektivet jämställdhet.....	6
Arbetsförhållanden.....	6
Förvärvsarbete och föräldraskap.....	6
Trakasserier	7
Rekrytering, utbildning och kompetensutveckling	7
Lön.....	7
Handlingsplan för jämställdhet 2018	8

Inledning

Under 2017 har jämställdhetsarbetet på förvaltningen letts av den jämställdhetsgrupp som infördes under 2016. Gruppen har gjort ett bra arbete och långsiktiga jämställdhetsarbetet är säkrat. Deltagande i kommunens nätverk för jämställdhet är en trygghet. År 2017 har dock innehållit flera större förändringar och påfrestningar på förvaltningen varför tillräcklig effekt av ambitionerna inte helt infunnit sig.

Mål och åtgärder

Övergripande jämställdhetsmål

Beskrivning av mål

Alla kvinnor och män, flickor och pojkar, som är invånare eller vistas i Jönköpings kommun ska ha rätt till bemötande, service och myndighetsutövning som är likvärdig oavsett kön.

Uppföljning och analys

Miljö- och hälsoskyddsnämndens, och förvaltningens, arbete är av övervägande teknisk natur. Nämnden ser att den främsta utmaningen är att kommunicera och interagera med mottagare i kommunen på ett sätt att kvinnor och män och pojkar och flickor får samma förutsättningar. Aktiviteter under 2017 var att öka förmågan att kommunicera med klarspråk (mottagaranpassning), att öka medvetenheten om att mer eller mindre omedvetna normer påverkar vårt beteende och att öka förmågan till jämställt bemötande.

Under 2017 har förvaltningens jämställdhetsgrupp fortsatt sitt arbete för att stödja förvaltningens arbete med ovanstående utmaning och att delta i kommunens övergripande jämställdhetsnätverk. En konkret åtgärd har varit att samtliga anställda deltagit i en heldags utbildning i hur man skriver på klarspråk samt därefter påbörjat arbetet att skriva om de vanligaste besluts- och brevmallar. Förvaltningschefen och en representant från förvaltningens jämställdhetsgrupp har också deltagit i kommunens jämställdhetsnätverk. Förvaltningen planerade att kompetensutveckla i normkritiskt tänkande men på grund av resursbrist och en hög grad av förändringsarbete har denna aktivitet flyttats till 2018.

Handlingsplan för jämställdhet 2017 med uppföljning 2016 antogs av miljö- och hälsoskyddsnämnden enligt beslut MhN 2017-03-09, § 161.

Minskad sjukfrånvaro

Beskrivning av mål

Sjukfrånvaron hos kommunens medarbetare ska minska under mandatperioden. Särskild vikt ska ägnas anställda kvinnor eftersom sjukfrånvaron är avsevärt högre bland dem än bland män.

Uppföljning och analys

För att minska sjukfrånvaro och arbetsrelaterad ohälsa på förvaltningen förs dialog med kommunhälsan. Det systematiska arbetsmiljöarbetet skärps, varvid Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska beaktas. I samarbete med kommunhälsan har samtliga anställda på förvaltningen erbjudits hälsosamtal med möjlighet att genomföra en s.k. livsstilsbarometer. Trivselaktiviteter och friskvård uppmuntras. För att minska sjukfrånvaro och ohälsa har även en förbättrad ledningsstruktur införts genom att tillsätta chefer för varje tillsynsenhet. Det är nödvändigt att införa effektivare arbetssätt på förvaltningen.

Enligt senaste uppgifter om sjuktal för 2017 uppgår sjukfrånvaron på miljö- och hälso-skyddskontoret till totalt 5,7 % av arbetstiden (7,0 % för kvinnor och 2,5 % för män). Den totala sjukfrånvaron ligger därmed under genomsnittet för kommunen på sammanlagt 7,3 % (7,9 % för kvinnor och 5,0 % för män).

Strukturella åtgärder för att implementera uppdraget jämställdhet

Jämställdhetsarbetet

 Pågående enligt plan

Uppdragsbeskrivning

Jämställdhetsarbetet ska fortsätta utifrån den antagna jämställdhetsplanen.

Uppföljning och analys

Jämställdhetsarbetet leds och följs upp av förvaltningens jämställdhetsgrupp sedan 2016. Gruppen träffas regelbundet för att initiera, styra och följa upp samtliga åtgärder som direkt påverkar jämställdheten inom förvaltningens ansvarsområde. Två representanter deltar som regel i möten för kommunens jämställdhetsnätverk. Därutöver deltar två personer från förvaltningens jämställdhetsgrupp i kommunens nätverk för mänskliga rättigheter. Gruppen driver sitt arbete tillsammans utan att någon särskild processledare är tydligt utpekad. Vi fördelar uppgifterna mellan samtliga medlemmar.

Vad gäller kompetensutvecklingen inom jämställdhetsområdet är det en större del i jämställdhetsarbetet. Strategin är bland annat att jämställdheten ska förbättras genom medvetandegörande om de ojämställda förhållandena. Även analys av könsuppdelad statistik är en tydlig del i vår strategi.

Jämställdhetsgruppen har representanter från förvaltningens samtliga enheter. Genom gruppmedlemmarna informeras hela förvaltningen om jämställdhetsarbetet. Informationen är återkommande under arbetsplatsträffar.

I den verksamhet som nämnden och förvaltningen ansvarar för är det en mindre del som är möjlig att ha könsuppdelade mål för. Det är främst mål för förvaltningsinterna förhållanden som är könsuppdelad. Antalet könsuppdelade mål är sex stycken och andelen är ca 9 %. Dessa är könsfördelning i hela personalen, könsfördelning i diverse arbetsgrupper, löneskillnader mellan kvinnor och män, möjlighet till kompetensutveckling, sjukfrånvaro och antalet busskort. Den mest uppenbara förändringen under 2017 är att sjuktalen för kvinnor går ned vilket bland annat beror på ett förbättrat fokus på arbetsmiljön.

För kärnuppgifterna tillsyn och kontroll är könsuppdelade mål i allmänhet mycket svårt att arbeta med. Som en följd av detta finns ingen könsekvensbeskrivning i 2017 års beslut.

Inte heller har det gjorts någon analys av jämställd resursfördelning eller någon upphandling med beaktat jämställdhetsperspektiv.

Sammanställning och analys av verksamhetsperspektivet

Inför 2017 inriktades jämställdhetsarbetet särskilt på normkritiskt tänkande och analys av statistisk. Mer konkret skulle arbete genomföras för att nå ett likvärdigt bemötande internt inom förvaltningen, inom kommunen och externt gentemot medborgare. En viktig del var att använda ett tydligare språk i möten människor emellan och i texter.

På grund av skapandet av ny ledningsstrukturen och det därmed nödvändiga arbetet att arbeta in den, har resultatet av jämställdhetsarbetet blivit blygsamt. Ny energi måste införas under 2018 för att arbetet ska få mer tydlig och permanent effekt.

Arbetsgivarperspektivet jämställdhet

Arbetsförhållanden

Införandet av enhetschefer har lett till mycket bättre förutsättningar för genomförandet av flera strategier med sikte på bättre arbetsmiljö och därmed hälsa. Med kortare avstånd till närmaste chef kan snabbare åtgärder för minskad sjukfrånvaro vidtas. Det har redan under 2017 gett effekt på sjuktalen. Men mer arbete måste göras under 2018 och framåt vilket säkerställs genom de nya personalansvariga cheferna. Det systematiska arbetsmiljöarbete har strukturerats betydligt och har nu ett långsiktigt hållbar genomförande. Uppföljning av resultatet av livsstilsbarometern har flyttats fram till 2018.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Under 2017 analyserades lönestatistik och resultat visar inga uppenbara snedsitsar beroende av kön. Det arbetas också medvetet med att eliminera risken för att föräldraskap ska leda till negativa effekter vad gäller löneutveckling och andra arbetsförhållanden.

Trakasserier

Vad gäller trakasserier har det i riktlinjerna för arbetsmiljöarbetet tydliggjorts att trakasserier är oacceptabla. Även vid arbetsplatsträffar har den inställningen framförts. Under året har inga fall av trakasserier eller kränkande särbehandling kommit ledningen till känna. Utbildning om vad trakasserier och härskarteknik innebär har dock flyttats fram till 2018.

Rekrytering, utbildning och kompetensutveckling

Förvaltningen har inte kunnat införa den planerade oidentificeringen av ansökningarna i rekryteringsprocessen. De tekniska förutsättningarna saknas. Det som återstår för att göra rekryteringsprocessen icke-diskriminerande är en striktare grund i metoden kompetensbaserade rekrytering samt att rekryterande chefer än mer normkritiskt medveten.

Lön

En lönekartläggning genomfördes inför lönerevisionen 2018. Analysen genomfördes enbart för miljö- och hälsoskyddsinspektör inkluderat livsmedelsinspektörer. Övriga yrkesgrupper har enbart kvinnor anställda. I analysen korrelerades varje individs lön mot antalet år i yrket. Antalet yrkesår bestämdes på samma sätt som vid en bestämning av underlaget till en ingångslön. Det innebär att även yrkeserfarenheter som är positiva för inspektörsarbetet men inte direkt genomförts i yrket bidrar till yrkesåren. Resultatet av analysen visar att det inte finns någon uppenbar skillnad beroende av kön.

Handlingsplan för jämställdhet 2018

Jämställdhetsarbetet under 2018 fortsätter med de åtgärder som inte till fullo blev genomförda under 2017. Normkritiskt tänkande, medvetandegörande av personalen och analyser är exempel på detta. Vad gäller arbetsgivarperspektivet ska förvaltningen fortsätta att stärka arbetsmiljöarbetet i syfte att ytterligare minska sjuktalen för kvinnor. Trots en tydlig nedgång för kvinnor under 2017 jämfört med 2016 är sjuktalen för kvinnor fortfarande tydligt högre än för männen. En viktig del i arbetsmiljöarbetet är uppföljning av den livsstilsbarometer som genomfördes 2016/2017.

Ramavtalet för arbetskläder har ett sortiment som är sämre anpassat till kvinnor. Under 2018 ska möjligheten utredas om det finns möjlighet till förbättringar.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Månadsrapport februari 2018

Mhn 2018:880

Ärendet

Miljö- och hälsoskyddskontoret har upprättat en ekonomisk månadsrapport per februari 2018. Rapporten framgår av bilaga.

Beslutsunderlag

Månadsrapport februari 2018, bilaga

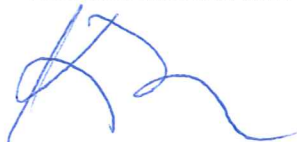
Miljö- och hälsoskyddskontorets tjänsteskrivelse 2018-02-28

Förvaltningens förslag till miljö- och hälsoskyddsnämndens beslut

– Månadsrapport februari 2018 godkänns och läggs till handlingarna.

Barnkonventionen

Ärendet bedöms inte beröra barns rättigheter enligt FN:s barnkonvention.



Håkan Strid
Miljö- och hälsoskyddschef



Anders Hansson
Administrativ chef

Månadsrapport februari 2018

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Innehållsförteckning

Ekonomi och verksamhet.....	3
Ekonomi	3
Åtgärdsplan	3
Åtgärder för nyanlända	3
Investeringar	3
Verksamhetsförändringar (tkr)	3
Volymmått.....	4
Volymmått	4
Mål, resultat och uppdrag.....	4
Attraktiv kommun	5
Hållbart samhälle	6
Medborgare	6
Verksamhet	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Arbetsgivare	8
Ekonomi	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Medarbetare.....	10
Sjukfrånvaro	10
Sjukfrånvaro som andel (%) av den ordinarie arbetstiden, ack under året, kvinnor	10
Sjukfrånvaro som andel (%) av den ordinarie arbetstiden, ack under året, män	10

Ekonomi och verksamhet

Ekonomi

I beloppet för budget 2018 (24,5 mnkr) finns flera anslag som inte räknas in i utfallet för 2017. Sådana anslag är miljömålsanslag som överförts från 2017, miljömålsanslag som KS beviljat för 2018 och resultatfondsmedel för resursförstärkning 2018 och inköp av inventarier till miljö- och hälsoskyddskontorets nya lokaler. Avsikten är att samtliga anslag ska medräknas i varje års budget och i utfallen. Prognosen för utfall 2018 pekar på att verksamheten går med visst överskott. I avvikelserna ingår 0,9 mnkr miljömålsanslag och 0,1 mnkr i löne- och driftmedel. Någon närmare prognos är än så länge svår att göra. För mer exakta prognoser får man avvakta hur 2018 års verksamhet utvecklar sig.

mnkr	Bokslut 2017	Budget	Prognos	Avvikelse
Miljö- och hälsoskyddsnämnd	18,2	24,5	23,5	1,0

Åtgärdsplan

För att upprätthålla och utnyttja hela budgeten är det nödvändigt att verksamheten finansierad av miljömålsanslag genomförs enligt plan, förvaltningen tar ut tillsynsavgifter samt ser till att vakanser tillsätts snarast.

Åtgärder för nyanlända

Boendeförhållanden för flyktingmottagandet och nyanlända hanteras inom nämndens ordinarie tillsynsverksamhet för hälsoskydd och livsmedel.

Investeringar

Miljö- och hälsoskyddsnämnden har ingen investeringsbudget.

Verksamhetsförändringar (tkr)

Uppdrag	Budget	Utfall	Uppföljning och analys
Personalförstärkning förorenad mark	600	0	Dessa medel kommer att användas
Personalförstärkning byggbonus	0	0	Uppgiften kommer att genomföras
Ökad hyra	700	0	Dessa medel kommer att användas

Volymmått

Volymmått

Nedan framgår antalet tillsynsbesök som genomfördes 2015, 2016 och 2017 samt det antal som planeras genomföras under 2018. De antal som planeras är begränsat av bemanningen på förvaltningen och är lägre än det verkliga behovet. Enligt den behovsutredning som genomförts med en metod som kontoret tagit fram tillsammans med övriga kommuner i länet saknas ca 15 årsarbetskrafter.

Antal tillsynsbesök	2 015	2 016	2 017	2 018 (prognos)
Miljöbalken	566	815	966	1 000
Livsmedelslagen	1 702	1 790	1 545	1 800

Mål, resultat och uppdrag

Målens färgförklaringar

- Målet har nåtts eller förväntas nås
- ◆ Osäker bedömning om målet nås
- Målet har ej nåtts eller bedöms inte kunna nås

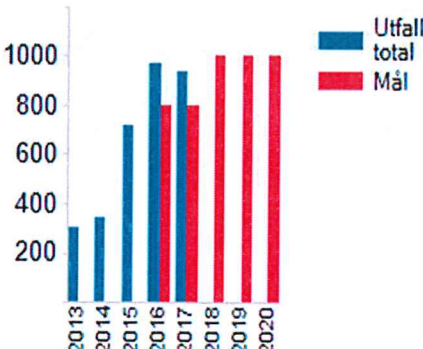
Indikatorernas färgförklaringar

- Positiv trend
- ◆ Ingen förändring
- Negativ trend

Uppdragens färgförklaringar

- ▶ Pågående enligt plan
- ▶ Pågående med avvikelse
- ✓ Avslutad enligt plan
- ✗ Avslutad med avvikelse
- ⏸ Väntläge
- Ej genomförd

Attraktiv kommun

Mål	Målindikator																											
 Service och bemötande mot näringslivet Jönköpings kommun ska vara en aktiv part och ha goda relationer med det samlade näringslivet. Kommunens förvaltningar ska ge god service, ett gott bemötande och arbeta för en ökad tillgänglighet. Kommentar Mätresultaten redovisas i en kommande månadsrapport. På grund av medarbetarnas stora kunskaper tillsammans med deras förmåga att sätta medborgaren eller verksamhetsutövaren i centrum ligger vi normalt på en relativt hög nivå. Vi förväntar oss att omdömet i mätningen Insikt är fortsatt högt. Under 2017 har vi utvecklat vår förmåga att göra oss förstådda genom att inleda en satsning på klarspråk som fullföljs under 2018. Vi fortsätter också under 2018 med att utveckla det så kallade motiverande samtalet med verksamhetsutövaren. Mål skapat av: Kommunfullmäktige	 Nöjd-Kund-Index Insikten																											
 Bostadsförsörjning En avgörande fråga för kommunens utveckling är byggandet av bostäder i alla delar av kommunen. Målet är 1000 påbörjade bostäder i genomsnitt per år fram till år 2020. Kommentar Miljö- och hälsoskyddskontoret har ett obligatoriskt åtagande i processen som ska trygga bostadsförsörjningen genom vår tillsyn av föroreningar i mark och vatten, buller, luftkvalitet med mera. Våra bedömningar har en tydlig inverkan på både byggtider och kostnader. För att korta handläggningstiden vad gäller planarbete och byggnation har samverkan mellan miljö-	 Påbörjade bostäder <table><thead><tr><th>År</th><th>Utfall total</th><th>Mål</th></tr></thead><tbody><tr><td>2013</td><td>300</td><td></td></tr><tr><td>2014</td><td>350</td><td></td></tr><tr><td>2015</td><td>700</td><td></td></tr><tr><td>2016</td><td>950</td><td>800</td></tr><tr><td>2017</td><td>950</td><td>800</td></tr><tr><td>2018</td><td>1000</td><td>1000</td></tr><tr><td>2019</td><td>1000</td><td>1000</td></tr><tr><td>2020</td><td>1000</td><td>1000</td></tr></tbody></table>	År	Utfall total	Mål	2013	300		2014	350		2015	700		2016	950	800	2017	950	800	2018	1000	1000	2019	1000	1000	2020	1000	1000
År	Utfall total	Mål																										
2013	300																											
2014	350																											
2015	700																											
2016	950	800																										
2017	950	800																										
2018	1000	1000																										
2019	1000	1000																										
2020	1000	1000																										

Mål	Målindikator
och hälsoskyddskontoret och stadsbyggnadskontoret intensifierats. Vi ska också tillföra mer resurser till processen. På samma sätt är det viktigt att samverka med bolag i byggprocessen, t.ex. Södra Munksjön Utvecklings AB.	
Mål skapat av: Kommunfullmäktige	

Uppdrag
 "Förenkla helt enkelt" Förvaltningar ska aktivt delta i projektet "Förenkla helt enkelt" i samarbete med SKL. Kommentar Miljö- och hälsoskyddskontoret tycker att syftet med projektet "Förenkla helt enkelt" är fortsatt angeläget. Viktiga inslag i miljö- och hälsoskyddskontorets arbete i linje med projektets mål är förbättrad samverkan med kontaktcenter, satsningen på klarspråk, utveckling av motiverande samtal i mötet med verksamhetsutövare samt ökad medvetenhet om medarbetariden. Beslutat av: Kommunfullmäktige

Hållbart samhälle

Uppdrag
 Riktlinjer för klimatanpassning Arbetet med att anpassa samhället för ett förändrat klimat är mycket angeläget. I Jönköpings kommun måste vi särskilt beakta risker för översvämning samt ras och skred. Förutsättningar och riktlinjer för klimatanpassning ska uppdateras. Kommentar Räddningstjänsten har ansvar för detta uppdrag. Beslutat av: Kommunfullmäktige

Medborgare

Mål	Målindikator
 Övergripande jämställdhetsmål Alla kvinnor och män, flickor och pojkar, som är invånare eller vistas i Jönköpings kommun ska ha rätt till bemötande, service och myndighetsutövning som är likvärdig oavsett kön. Kommentar Under 2017 har förvaltningens jämställdhetsgrupp fortsatt sitt arbete för att stödja förvaltningens arbete	

Mål	Målindikator
med ovanstående utmaning och att delta i kommunens övergripande jämställdhetsnätverk. En konkret åtgärd har varit att samtliga anställda deltagit i en heldags utbildning i hur man skriver på klarspråk samt därefter påbörjat arbetet att skriva om de vanligaste besluts- och brevmallar. Förvaltningschefen och en representant från förvaltningens jämställdhetsgrupp har också deltagit i kommunens jämställdhetsnätverk. Förvaltningen planerade att kompetensutveckla i normkritiskt tänkande men på grund av resursbrist och en hög grad av förändringsarbete har denna aktivitet flyttats till 2018. Handlingsplan för jämställdhet 2018 med uppföljning 2017 har antagits av miljö- och hälsoskydds-nämnden enligt beslut MhN 2018-03-08, § x. Mål skapat av: Kommunfullmäktige	

Uppdrag
 Arbete med värdegrund Arbetet med den av kommunfullmäktige antagna värdegrunden ska prioriteras och genomsyra våra verksamheter. Arbetet ska omfatta alla diskrimineringsgrunder. Där behov finns ska kunskaperna stärkas. Kommentar I vårt arbete med mål för jämställdhet ligger också detta uppdrag. Beslutat av: Kommunfullmäktige
 Implementering Barnkonventionen Arbetet ska fortsätta med att implementera barnkonventionen i kommunens verksamheter. Det årliga barnbokslutet utgör ett underlag för nämndernas verksamhetsplanering. Modeller för barns och ungas inflytande ska utvecklas vidare Kommentar Miljö- och hälsoskyddskontoret beaktar barnens intressen i ärenden till nämnden. Beslutat av: Kommunfullmäktige

Arbetsgivare

Mål	Målindikator																								
De kommunanställda ska spegla befolkningens sammansättning De kommunanställda ska återspegla befolkningens sammansättning. Andelen anställda kvinnor och män i Jönköpings kommun med utländsk bakgrund ska öka under mandatperioden. Andelen kvinnor och män i befolkningen i arbetsför ålder som har utländsk bakgrund var 23,7 procent vid utgången av 2015.	Andel anställda med utländsk bakgrund <table><thead><tr><th>År</th><th>Utfall män (%)</th><th>Utfall kvinnor (%)</th><th>Utfall total (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2013</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr><tr><td>2014</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td></tr><tr><td>2015</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td></tr><tr><td>2016</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr><tr><td>2017</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td></tr></tbody></table>	År	Utfall män (%)	Utfall kvinnor (%)	Utfall total (%)	2013	8	8	8	2014	10	10	10	2015	12	12	12	2016	9	9	9	2017	12	12	12
År	Utfall män (%)	Utfall kvinnor (%)	Utfall total (%)																						
2013	8	8	8																						
2014	10	10	10																						
2015	12	12	12																						
2016	9	9	9																						
2017	12	12	12																						
Kommentar Av stadskontorets rapport "Anställda med utländsk bakgrund 2017" framgår att 12,2 procent av samtliga anställda på miljö- och hälsoskyddskontoret har utländsk bakgrund. Det innebär att andelen anställda med utländsk bakgrund har ökat med 2,7 procentenheter sedan september 2016 (rapporten s. 11). Under 2017 genomfördes ett flertal anställningar till kontorets enheter utifrån kompetensbaserad rekrytering. Vid rekryteringarna har nämndens tidigare mål beaktats att vid rekrytering sträva att finna medarbetare med utländsk bakgrund till samtliga enheter. Målet har uppfyllts. Från och med 2017 har chefer rekryterats till kontorets tillsynsenheter, av vilka chefen för miljöskyddsenheten är född utomlands. Denne ingår i kontorets ledningsgrupp. Andelen anställda med utländsk bakgrund på kontoret (12,2 procent) kan jämföras med andelen anställda med utländsk bakgrund inom hela kommunen. Av ca 12 200 anställda i Jönköpings kommun uppgår andelen anställda med utländsk bakgrund till 18,5 procent (rapporten s. 3). Som mål för 2018 har kontoret fått i uppdrag av nämnden att vid rekrytering eftersträva att finna medarbetare med utländsk bakgrund så att andelen anställda med utländsk bakgrund på kontoret motsvarar andelen anställda med utländsk bakgrund i Jönköpings kommun (MhN 2018-02-08, § 15).																									
Mål skapat av: Kommunfullmäktige																									
Minskad sjukfrånvaro Sjukfrånvaron hos kommunens medarbetare ska minska under mandatperioden. Särskild vikt ska ägnas anställda kvinnor eftersom sjukfrånvaron är avsevärt högre bland dem än bland män.	Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt (%)																								
Uppföljning och analys För att minska sjukfrånvaro och arbetsrelaterad ohälsa på förvaltningen förs dialog med kommunhälsan. Det systematiska arbetsmiljöarbetet skärps, varvid Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska beaktas. Ärligen sker uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I samarbete med kommunhälsan har samtliga anställda på förvaltningen erbjudits hälsosamtal med möjlighet att genomföra en s.k. livsstilsbarometer. Trivselaktiviteter																									

Mål	Målindikator
och friskvård uppmuntras. För att minska sjukfrånvaro och ohälsa har även en förbättrad ledningsstruktur införts genom att tillsätta chefer för varje tillsynsenhet. Det är nödvändigt att införa effektivare arbetssätt på förvaltningen. Enligt senaste uppgifter om sjuktal för 2018 uppgår sjukfrånvaron på miljö- och hälsoskyddskontoret till totalt 6,0 % av arbetstiden (6,9 % för kvinnor och 4,2 % för män). Den totala sjukfrånvaron ligger därmed under genomsnittet för kommunen på sammanlagt 7,2 % (8,0 % för kvinnor och 4,6 % för män).	

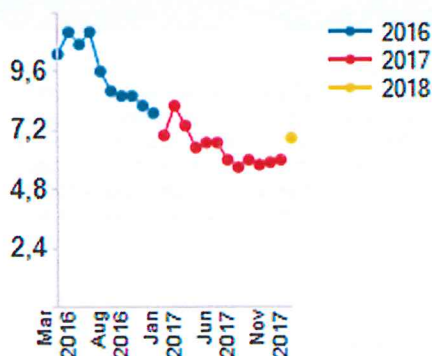
Uppdrag
 Säkerställa kompetens och personalförsörjning byggprocess Relevant kompetens och en god bemanning inom tekniska nämndens, stadsbyggnadsnämndens och miljö- och hälsoskyddsnämndens verksamheter är en förutsättning för att hålla en hög byggnationstakt. Det är ett stort antal kompetenser som krävs för att planera och möjliggöra för byggnation av såväl bostäder som infrastruktur. Flera av dessa funktioner är för närvarande eftertraktade på arbetsmarknaden samtidigt som det finns en större rörlighet på arbetsmarknaden än förut. Sammantaget förutsätter detta att nämnderna fortsätter att arbeta aktivt med rekryterings- och personalförsörjningsstrategier utformas samt hur kompetens tas tillvara på bästa sätt Kommentar Uppgiften är inplanerad i årets verksamhet och kommer att genomföras. Beslutat av: Kommunfullmäktige
 Jämställt uttag av föräldraledighet och VAB Medarbetare i kommunen ska uppmuntras att i större utsträckning göra ett jämställt uttag av föräldraledighet och ledighet får vård av barn. Kommentar Miljö- och hälsoskyddskontoret genomför internt en kampanj för ökad jämställdhet. Beslutat av: Kommunfullmäktige
 Rätt till heltidsanställning Kommunen ska sträva efter att erbjuda alla tillsvidareanställda heltidsanställning. Målet är att ofrivilliga deltidanställningar ska avskaffas. Kommentar På miljö- och hälsoskyddskontoret har samtliga anställda en heltidsanställning i botten. Beslutat av: Kommunfullmäktige

Medarbetare

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro som andel (%) av den ordinarie arbetstiden, ack under året, kvinnor

Beskrivning av målindikator

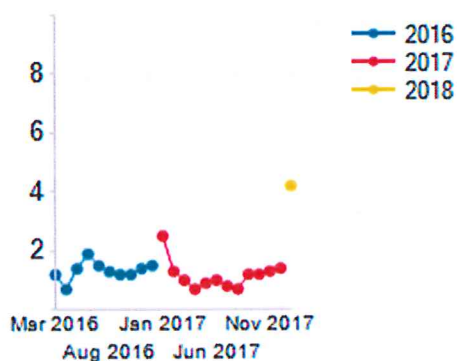


Den totala sjukfrånvaron ackumulerat under året, som andel (%) av den tillgängliga ordinarie arbetstiden. Avser samtlig kommunalt anställd personal. Avser den obligatoriska sjukfrånvaroregistreringen.

Under 2016 finns det endast tillgång till statistik mars 2016 – december 2016.

Sjukfrånvaro som andel (%) av den ordinarie arbetstiden, ack under året, män

Beskrivning av målindikator



Den totala sjukfrånvaron ackumulerat under året, som andel (%) av den tillgängliga ordinarie arbetstiden. Avser samtlig kommunalt anställd personal. Avser den obligatoriska sjukfrånvaroregistreringen.

Under 2016 finns det endast tillgång till statistik mars 2016 – december 2016.