

Samverkan och skyddskommitté, Samhällsbyggnadskontoret

2024-10-24 10:00 - 11:30

kl.10:00-11:15, 24 oktober, SR Stenskär, Stångörsgratan 10, Östhammar

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Ulf Andersson, Samhällsbyggnadschef

Michaela Thorelius, HR-partner

Arbetslagarnas företrädare:

Birgitta Bergström, Vision

Camilla Andersson, Naturvetarna

Skyddsombud: Birgitta Bergström

Frånvarande:

Alice Möller, Skyddsombud

Utses att justera: Birgitta Bergström, Vision

Sekreterare: Tina Luther

Plats

SR Stenskär

Deltagare

Tina Luther (Organisatör), Michaela Thorelius, Ulf Andersson

1. Val av justerare av dagens protokoll

Birgitta Bergström, Vision väljs som justerare.

2. Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställs.

Föredragningslistan fastställs enligt nedan.

3. Skyddskommitté

3.1. Sjukstatistik

HR presenterar sjukstatistiken.

HR presenterar sjukstatistik enligt bifogat.

Naturvetarna vill veta hur kommunen arbetar med sjuktalen övergripande i kommunen.

Man arbetar sedan några år tillbaka med friskfaktorer men som man tyvärr inte arbetat aktivt med under 2024.

Samhällsbyggnadskontoret har för avsikt att återuppta detta arbete igen i närtid.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Samhällsbygg_samverkan jan-sep 2024.pdf

4. Övrigt, Skyddskommitté

Ronderingar för den fysiska arbetsmiljön ska genomföras tillsammans övergripande med Samhällsbyggnadskontoret och Näringslivskontoret i och med att man sitter på samma plan/del av huset.

Kontorschefen kommer att ta kontakt med skyddsombudet för att boka in tid för detta.

Fackliga organisationer och skyddsombudet har där med tagit del av informationen.

4.1. Fysisk arbetsmiljö i kommunhuset

Från Naturvetarna: Vi har uppmärksammat att det i våra konferensrum och en del andra gemensamma utrymmen står trasiga stolar, hurtsar, skrivbord, flyttkartonger etc. och inte sällan saknas en del grundläggande utrustning som whiteboardpennor och annat. Vi uppmärksammar också att funktionen på personalköket inte är optimal. Vi önskar diskutera detta och om Samhällsbyggnadskontoret anser att frågan är relevant, gemensamt kan föra in/upp till ansvariga att vi önskar förbättringar gällande detta?

Naturvetarna har önskemål enligt skrivelsen man skickat in. Man ser att det skulle förbättra anseendet i kommunhuset om man hade dels städar undan bråte men även har bättre tillgänglighet för att kunna använda sig av teknisk utrustning så som gästnätverk för wifi och utrustning i sammanträdesrummen.

Kontorschefen tar med sig skrivelsen till ledningsgruppen för att se hur man kan arbeta vidare med detta.

Fackliga organisationer och skyddsombudet har där med tagit del av informationen.

4.2. Arbetsmiljöutbildning

Från Naturvetarna: Vi har uppmärksammat att det finns en arbetsmiljöutbildning som chefer och skyddsombud kan gå tillsammans. Kanske får även fackliga ombud delta? I alla fall går den nu i november. Det kanske är för snabbt på, men kommer den gå i vår igen – ska vi boka upp oss tillsammans?

I rollen som skyddsombud erbjuds du arbetsmiljöutbildning (osthammar.se)

Utbildningen är inte inriktad mot fackliga ombud utan snarare mot skyddsombud och nya chefer, utbildningen är mer inriktad till skyddsombudets roll och uppdrag. Man kommer inte beröra de fackliga ombudens roller.

Fackliga organisationer och skyddsombudet har där med tagit del av informationen.

4.3. Förändrings/utvecklingsarbete miljöenheten

Från Naturvetarna: Vi önskar få information om det hänt något nytt i processen gällande detta och påminna om att skyddsombudet ska erbjudas att delta i den processen. Detta utifrån Sunt Arbetsliv som säger att skyddsombudet har rätt att bl.a.: delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisationen. Se: Vad är ett skyddsombud? - Suntarbetsliv

Naturvetarna har haft dialog tillsammans med skyddsombudet och medlemmarna, där man gärna ser att skyddsombudet är involverat i det kommande utvecklingsarbete som ska genomföras inom miljöenheten.

Kontorschefen har informerat enheten om att man har ordnat med finansiering samt att man har gjort en tilldelning av uppdraget. Man kommer att informera mer ingående på nästkommande APT den 5 november.

Kontorschefen informerar utifrån den bifogade offerten.

För att inte verksamhetsplaneringen ska påverkas så kommer man att planera in den första träffen i januari eller februari istället för oktober som det står i underlaget.

Även workshops kommer att genomföras under början av 2025.

Totalt kommer 3 stycken träffar att ske i början av 2025.

Resterande delar av träffarna kommer att ske löpande under 2025.

Ett exempel på det arbetssätt man vill uppnå med utvecklingsinsatsen är t.ex. det ärende i Alunda där man upptäckt PCB i marken. I vanliga fall så hade miljöenheten som myndighet utfärdat ett föreläggande till fastighetsägare/verksamhetsutövare med krav på åtgärd. Denna gång upprättade man ett möte tillsammans med Barn- och utbildning samt Tekniska kontoret för att upprätta en gemensam kommunikationsplan och åtgärdsplan. Syftet är att man ska skapa en samlad bild av hur man avser att vidta åtgärder. I och med att man tillsammans så har man snabbt fått fram en handlingsplan som man kan efterfölja. Man ser vinning i att man agerar tillsammans som en enad front. Detta är ett exempel att arbeta med rådgivning som arbetssätt.

Detta kommer att lyftas i de senare delarna av workshopsen under 2025.

Skyddsombudet ställer frågan hur man planerar att eventuellt implementera nyanställda under tiden som utvecklingsarbetet fortskrider. Viktigt att tänka på att man får in både ny miljöchef och nyanställda i detta arbetssätt så snart som möjligt.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

240911 Offert Östhammar - organisationsutveckling miljöenheten.pdf

5. Informationsärende

Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.

5.1. Rekrytering Miljöchef

Arbetsgivarens annonsförslag gällande rekrytering av miljöchef bifogas. Eventuella inspel och synpunkter från fackliga organisationer behöver inkomma till Samhällsbyggnadschefen senast den 23 oktober för att dessa ska kunna tas upp under samverkansmötet samt att annonsen kommer publiceras direkt efter justerat samverkansprotokoll.

Synpunkter från Naturvetarna

Arbetsuppgifter:

- Det som står under huvudsakliga arbetsuppgifter om samhällsplanering, proaktivt arbete, vägledning och rådgivning är bra och viktigt för kommunen som helhet, men vår fundering är om det kommer finnas mer skattemedel än tidigare för att möjliggöra detta? Annars bedömer vi att det kommer bli svårt att genomföra, och om det är någon med erfarenhet så kanske den frågan kommer redan på intervjun – dvs hur avser Östhammars kommun att jobba med fördelningen mellan den tid som måste bekostas via avgifter och taxor och den tid som ska läggas på förebyggande och rådgivande arbete? Både för chef och medarbetare. Dvs viktigt att formulera annonsen så att man kan svara på följdfrågor kring detta.
- Huvudsakliga uppgifter för en miljöchef är också sådant som är lagstyrkt att göra för en kommun, som att arbeta med behovsutredningar och tillsynsplanering. Detta bör stå med i beskrivning av arbetsuppgifter eftersom det utgör en bas för myndighetens arbete (finns skrivningar att hämta ur ovanstående aktuella annonser).

Kvalifikationer:

- Vi föreslår att man skriver något mer specifikt gällande akademisk examen och sedan lägger till "eller motsvarande relevant utbildning" så hålls det ju fortfarande lite öppet. T.ex. Du har en miljö- och hälsoskyddsutbildning, miljövetarutbildning eller motsvarande relevant akademisk utbildning
- Som chef för en miljöenhet behöver man ha kunskap i både miljö- och förvaltningsrätt. Detta saknas under krav på kvalifikationer. Se exempel i båda annonserna ovan: Du har goda kunskaper inom miljö- och förvaltningsrätt.
- Erfarenhet av arbete i offentlig verksamhet bedömer vi är så pass viktigt att det bör stå under krav men det kan stå formulerat som att Du bör ha... Vi föreslår också att man också lägger till myndighetsutövning, förslagsvis Du bör ha/har erfarenhet av arbete i offentlig verksamhet och myndighetsutövning.

Annonsen är i övrigt bra beskriven gällande personliga förmågor, ledaregenskaper, relationsskapande, koppling till samhällsplaneringen, vägledning till medarbetare etc

Som svar på Naturvetarnas inspel till annonsen så förtydligar arbetsgivaren om att det inte handlar om att tillföra mer skattemedel utan att man framförallt har syftet att effektivisera och omfördela arbetet för att skapa mer utrymme för proaktivt arbete, vägledning och rådgivning. Detta genom att i högre grad arbeta förebyggande och vara mer hjälpsamma och tillgängliga i de dagliga ärendena kan vi minska behovet av större insatser längre fram. Detta är ett sätt att göra vår verksamhet mer hållbar och effektiv, både för kommunen och för medborgarna. Den tid som idag går till att hantera akuta ärenden kan gradvis minska när vi jobbar mer förebyggande. Vi kommer att arbeta aktivt för att balansera den tid som bekostas via avgifter och taxor med det förebyggande och rådgivande arbetet, och detta kommer vara en central fråga för både chefer och medarbetare.

Kontorschefen har noterat Naturvetarnas inspel till annonsutkastet och kommer ta med sig detta i åtanke inför eventuella revideringar innan man publicerar annonsen. Synpunkt från medarbetare att det bör skrivas under vad som är meriterande, eller allra helst som krav att chefen har erfarenhet inom miljöbalken och livsmedelslagstiftningen

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

miljöchef-östhammar-ks-2024-737.docx, miljöchef-östhammar-ks-2024-737 (1).docx

5.2. Information övriga rekryteringar samhällsbyggnadskontoret

Information om kommande tjänstledigheter och rekryteringar inom samhällsbyggnadskontoret.

Arbetsgivaren informerar om att man har för avsikt att rekrytera en miljöinspektör i och med att en medarbetare inom miljöenheten ska vara tjänstledig för studier under ca 6 månader samt ytterligare en tjänstledighet under samma tidsperiod, båda tjänstledigheterna kommer att påbörjas under januari 2025. Arbetsgivaren bedömer att man kommer att gå ut med en tillsvidareanställning för att täcka upp ordentligt på enheten.

Man har även en kommande pensionsavgång gällande alkoholhandläggare, annons för denna tjänst kommer att läggas ut inom kort.

En bygglovshandläggare har även erbjudits tillsvidaretjänst efter en längre tids vikariat.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.3. Rekrytering planhandläggare

Information om lägesbild gällande rekrytering av planhandläggare.

Arbetsgivaren informerar om att man fick in 111 ansökningar på tjänsten och man hade totalt 10 intervjuer, många bra kandidater fanns bland sökande.

Den 18 oktober skrev plan- och byggchefen kontrakt med en kandidat och personen börjar sin anställning den 21 januari 2025.

Fackliga organisationen har där med tagit del av informationen.

5.4. Förslag samverkansmöten 2025

Arbetsgivaren föreslår samverkansmöten enligt följande:

13/2 Samverkan och skyddskommitté

20/3 Samverkan

24/4 Samverkan och skyddskommitté

5/6 Samverkan

4/9 Samverkan och skyddskommitté

2/10 Samverkan

6/11 Samverkan och skyddskommitté

11/12 Samverkan

Tid för samtliga möten: kl.8:30-10.

Förtydligande gällande förslaget så infaller samtliga möten på torsdagar.

Beslut gällande samverkansmöten tas på nästkommande samverkan den 21 november.

Fackliga organisationer har tagit del av informationen.

6. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

7. Övrigt, Samverkan

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren. De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.

8. Nästa möte

Torsdag 21 november, kl.13:00, SR Örskär.

9. Underskrifter

.
.

(Tina Luther)

Sekreterare

(Birgitta Bergström)

Justerare

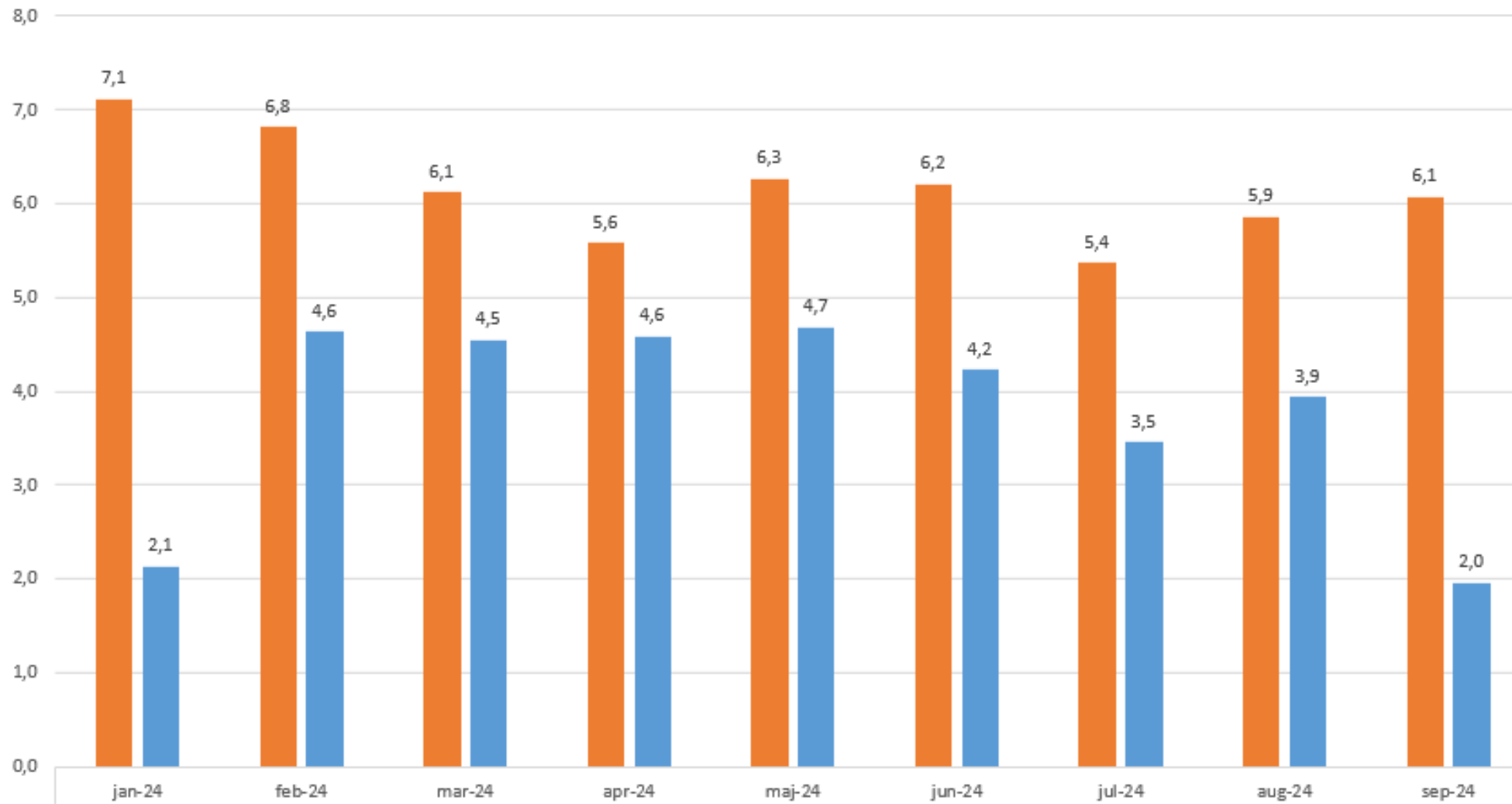
(Ulf Andersson)

Ordförande

Sjukstatistik samhällsbyggnadskontoret

Jan - september 2024





Samhällsbyggnadskontoret

Medelvärde sjuk total:

6,2 %

Medelvärde sjuk lång:

3,8 %

Värden

Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %

ÖK: 7,7%

Förslag till uppdragsavtal,

Tillväxt och Tillsyn

Östhammars kommun, Samhällsbyggnadsförvaltningen

Tack för din offertförfrågan!

Nedan beskriver vi kort hur vi uppfattat uppdraget, vad vi kan bidra med och vad vi tror att det kan ge er samt kostnaden för utförandet. Kontakta gärna er referensperson för alla frågor!

Er referensperson i vår förening är:

Daniel Eek, daniel@tillvaxtochtillsyn.se, 0707-612687

Förslagets omfattning

Vi har fått en förfrågan om att hjälpa er med utvecklingen av miljöenheten för ett bättre arbetsklimat och ökad samhällsnytta.

Offerten är upplagd utifrån en tänkt tidslinje och kostnaden för varje insats redovisas på lämpligt sätt genom att antingen ange ett paketpris för en insats eller ett timpris för de delar som är svåra att beräkna behovet för.

Upplägg

Kontakt med näringslivets representanter

Ska ske löpande under hela projekttiden. Ingår naturligt i nedanstående punkt där förväntansbilden tas fram.

Uppskattas till totalt ett 20-tal timmar.

Pris: 15.000

- Vägen till hållbara lösningar -

September 2024 - Förväntansbild

Förväntansbild från politik, ledning och kund

Intervjuer med KSO, Nämndordförande, SB Chef, Näringslivschef, Företagarföreningens ordf, var för sig. En analys sen om de formella mål som finns uppställda är förenliga med den samlade viljan. Vilka är förväntningarna på enheten, finns det gemensamma punkter som många tar upp som viktiga, skiljer det sig mycket mellan svaren. Ger input både på vad enheten behöver fokusera på längre fram, men också ledtrådar till vilken typ av kommunikation enheten behöver sända ut för att dels korrigera bilden av enheten men också för att visa hur man lever upp till förväntningarna.

Genomförande av intervjuer, inläsningstid och därpå analys och sammanställning i form av en kort rapport.

Pris: 50.000

Oktober 2024 – Gemensam bild av nuläget

Nulägesanalys

Ska leda fram till två typer av analyser:

1. Måluppfyllnad
2. Strukturellt innehåll

Måluppfyllnad handlar om att jämföra enhetens arbete mot den uppställda förväntansbilden som framkommit i tidigare arbete, samt nedtecknade målformuleringar för kommunen där enheten har stor påverkan. Det kan finnas andra målformuleringar specifikt för enheten från politik eller verksamhet som också ska tas in i beräkning. Analysen visar var behoven finns för enhetens fortsatta utveckling.

Strukturellt innehåll visar vilka strukturer som finns för enheten. Det kan handla om budget, spelregler, tjänstebeskrivningar, mötesforum, olika typer av viktiga stödtjänster, rutiner för onboarding och offboarding, lönesamtalsmallar, rekryteringsmallar etc. Tas fram genom intervjuer, inläsning och analyser av material.

Nulägesanalysen blir väldigt viktig för att sätta ner kommande arbetes specifika innehåll. Tanken är att förändringsarbetet ska inkludera en växelning mellan att utveckla strukturer med kulturer och beteenden.

Pris: 60.000 kr

Första träff med gruppen

Under oktober månad deltar vi på ett enkelt möte tillsammans med gruppen, presenterar oss och vårt kommande arbete. Vi har en inlyssnande position för att få feedback från gruppen så att vi kan kalibrera kommande insatser, hur de formuleras och beskrivs.

På detta möte är minst två personer från vår organisation med, lite beroende av vilka roller vi tar för detta projekt.

Pris: 40.000 kr

- Vägen till hållbara lösningar -

November 2024 - April 2025 - Grunden för en nystart

Förändringsarbetet påbörjas på allvar under denna period. Vi har nu med oss ett nyanserat nuläge och en förtydligad förväntansbild i olika nivåer. Dessa kommer genomgående att hanteras i respektive workshop/möte som finns beskrivet nedan.

I varje workshop arbetar vi med två utgångspunkter, förståelse och strukturer. Syftet är alltså att skapa förståelse hos deltagarna i gruppen kring respektive ämne, och sedan kunna översätta detta i ändrade beteenden. Men också att skapa nya strukturella verktyg som kan ständiggöra förändringarna.

Strukturerna kan till exempel handla om hur vi uttrycker oss i utskick och på hemsidan, det kan också vara att se över interna mötesrutiner och spelregler för dessa. Vilka ord använder vi till varandra och

till kund, vilka prioriteringsverktyg har vi och hur kan dessa spetsas och bli en naturlig del i vårt arbete? Har vi grundläggande rutiner för kommunikation och avsätter vi tid för att analysera missnöjda kunder/ärenden som inte blivit så bra, mot dessa rutiner? Hur säkerställer vi att arbetsmiljöfrågor tas om hand löpande, hur vet vi att vi får önskad effekt, dvs hur mäter vi olika mål som vi vill uppnå?

Genom denna arbetsmetod kommer varje möte och workshop att rendera dels i nya tankar och perspektiv för deltagarna, men också i ett mer långsiktigt och hållbart utvecklingsarbete för enheten, där vi arbetar oss bort från personberoende och in i en mer strukturerad tillvaro där verksamheten kan få en grundtrygghet i hur den fungerar. Dessa strukturer ger också utrymme för att skriva i framtiden, på så vis blir förändringsarbetet en naturlig del av enhetens verksamhet i sig.

Parallellt med workshops och möten kommer några processer att kontinuerligt pågå, *kommunikation, dialog* och *mätningar*.

Kommunikation kan vara både extern och intern. Den interna för att säkerställa ett utvecklat internt samarbete, den externa för att säkerställa att bilden av kommunens och enhetens arbete är rättvisande. Grundregeln där är att göra nyheter av uppnådda resultat, inte ambitioner. Ambitionerna håller vi som mål internt, resultaten visar vi upp utåt. Viktigt att ha en aktiv kommunikation för att förändringar ska få genomslag snabbt och att nöjda kunder blir ett naturligt inslag längs vägen.

Dialog handlar om att löpande stämma av arbetets utveckling med nyckelpersoner. Det kan vara internt typ kommunledning och politik, eller externt typ företagarföreningar, branschorganisationer eller liknande. Dialogen ska ge inspel till fortsatt arbete och möjligheten att kalibrera verksamheten hela tiden.

Mätningar handlar om att sammanställa de mätningar av verksamheten som redan finns (kundnöjdhet, ekonomi, ärendemängd etc) och komplettera dessa för att skapa en så trovärdig och rättvisande bild som möjligt av hur verksamheten utvecklas. Här är tillit viktigt, och vi kommer att lägga stor vikt vid den upplevda känslan från medarbetare vid till exempel kundmöten och interna möten. Kanske behöver vi utveckla rutiner för egna mätningar också, frågar vi kunden hur de upplevt kontakten med oss? Vad gör vi med svaren? Hur ställer vi frågorna?

Inför och efter varje insats nedan beskrivna kommer vi att ha digitala avstämningar med arbetsledningen, för att säkerställa att vi är samspelade och att det dagliga arbetet stärks av, och stärker, insatserna vi genomför. Insatserna nedan är kort beskrivna och kan utvecklas vid behov, ovanstående metoder kommer att tillämpas i så hög utsträckning som möjligt vis samtliga insatser.

Workshop kring arbetet framöver med fokus på att svara på frågan "Varför".

Syftet är att få gruppen mer redo att ta till sig tankar om förändring som kommer i senare träffar. Vi vet att behovet att förstå varför man gör något är avgörande för fortsättningen. Varför finns en kommun, varför finns vår enhet? Vilka uppenbara effekter har vårt arbete på samhällets utveckling, och vilka effekter är mer indirekta?

Vilken funktion fyller min tjänst i detta sammanhang och vilka interna funktioner är viktiga för min tjänsts (och därmed enhetens) fortsatta arbete?

Finns det ett gott internt samarbete där det behövs, eller finns det förbättringspotential? Vad behövs för att uppnå detta?

Genomförs som en halvdag i dialogform där vi lägger in kortare föreläsningsspass. Två ledare under hela tillfället för att öka dynamiken och möjligheten för deltagarna att ta till sig budskapet.

Pris: 40 000 kr

Workshop kring nuläget och de målformuleringar som finns idag

Syftar till att sätta in enheten i vad tidigare nulägesanalys gett samt den förväntansbild som omgivningen har på enhetens verksamhet. Reflektion och diskussion kring enhetens uppfattning av detta samt förankring och kompletteringar för att göra analysen så rättvis och delad som möjligt.

Genomförs som två halvdagar, antingen lunch till lunch eller också eftermiddag/förmiddag utan någon övernattnings beroende av kommunens möjligheter till att frigöra tid och avsätta resurser för detta.

Ska bygga på tidigare träffs innehåll (vårt varför) och göra det så inkluderat som möjligt i målbeskrivningar.

Genomförs med fördel som en heldag under ledning av två personer.

Pris: 60.000

Workshop kring det gemensamma uppdraget och rollen som myndighet och myndighetsperson. Relationen mellan service, rättssäkerhet och effektivitet.

Syftar till att utveckla sitt uppdrag och sin roll som en del av samhällsnyttan. Ska ge tydlighet i vad vi får, och inte får, göra. Ska också visa vad vi måste, och inte måste, göra kopplat till uppdrag och behov.

Genomförs som en halvdag i dialogform där vi lägger in kortare föreläsningsspass. Två ledare under hela tillfället för att öka dynamiken och möjligheten för deltagarna att ta till sig budskapet.

Pris: 40 000 kr

Workshop kring organisationskultur och bemötande

Syftar till att få förståelse kring kulturens påverkan på kommunikation och bemötande och mekanismerna bakom samt ge vägledning kring alternativ.

Genomförs som en halvdag i dialogform där vi lägger in kortare föreläsningsspass. Två ledare under hela tillfället för att öka dynamiken och möjligheten för deltagarna att ta till sig budskapet.

Pris: 40 000 kr

Workshop kring målformuleringar, förändringsarbete och utveckling

Syftar till att skapa beredskap för att driva ett kontinuerligt förändringsarbete i vardagen med utgångspunkt i det övergripande uppdraget och samhällsnyttan. I detta behöver verksamhetens mål formuleras. Vi har vid det här laget arbetat med vårt varför, vi har kunnat se omgivningens förväntningar, vi har ett upplevt nuläge och kan utifrån detta formulera vad vi ska uppnå tillsammans, hur är det när det är riktigt bra. Bör ha fokus både internt (arbetsmiljömässigt) och externt (kundnöjdhet) och självklart är fokus på högre verkställighetsgrad i allt väsentligt kopplat till de olika funktionernas arbetsområden.

Genomförs som två halvdagar i dialogform där vi lägger in kortare föreläsningsspass. Två ledare under hela tillfället för att öka dynamiken och möjligheten för deltagarna att ta till sig budskapet.

Pris: 60 000 kr

Workshops kring intern samverkan

Avser främst samverkan med näringslivsenheten, bygglovsenheten och mark och exploatering. Vi behöver eventuellt också lyfta in kundtjänst, registratur och ekonomifunktionen i det här samarbetet redan nu.

Syftar till att identifiera förbättringsförslag, se över mötesforum, kundresor och börja bygga strukturer för ett ökat lagarbete.

Genomförs som en halvdag i dialogform. Två ledare under hela tillfället för att öka dynamiken och möjligheten för deltagarna att känna handlingskraft och ansvarstagande i processen.

Pris: 40 000 kr

Juni - Augusti 2025 - En gemensam väg framåt

Workshop med fokus på att identifiera vad som faktiskt skett (nytt nuläge), vad som blivit bra och vad som behöver utvecklas ytterligare.

Syftar till att hitta en gemensam väg framåt september – december 2025 (se nedan) som alla kan vara överens om och utifrån detta förankra fortsatt utvecklingsarbete, roller och innehåll.

Genomförs som en heldag i dialogform där enheten och ledningen deltar gemensamt. Två ledare under hela dagen för att öka dynamiken och möjligheten för deltagarna att känna handlingskraft och ansvarstagande i processen.

Pris: 60 000 kr

September - December 2025 - En hög leveransförmåga

Vid det här laget bör effekterna av arbetet vara tydliga, en klar skillnad i upplevd och uppmätt måluppfyllelse och arbetsmiljö ska ha uppnåtts. Det ger grund för nästa steg, att arbeta med enheten för att nå mycket goda resultat. Det innebär att sätta lite press på gruppen att verkligen ta steg och gå framåt. Studieresor, forskning, experter inom kommunikation och juridik, specifika mätningar från olika branschorganisationer mm kan vara underlag för att i dialogform sätta ner nya ambitiösa mål med enhetens- och dess enskilda tjänsters, arbete.

Vi tror att det handlar om 3-5 insatser vars innehåll fastställs genom analys nytt nuläge tillsammans med gruppens ambitioner och omgivningens förväntningar.

- Vägen till hållbara lösningar -

Övriga omkostnader

Kostnader i samband med resor och övernattningar nödvändiga för uppdraget tas av beställaren och tillkommer ovan satta priser.

Restid ingår i prissättningen kopplat till alla enskilda aktiviteter beskrivna ovan. Vid ytterligare närvaro än ovan beskrivet tillkommer ersättning för restid om 500 kr per timme exklusive moms. (Tex närvaro vid enskilda möten på plats i Östhammar eller liknande)

Ytterligare insatser än ovan beskrivet överenskommes och prissätts löpande.

September – december 2025 ingår inte i denna offert

Sammanfattning och offererade priser*

Datum/Tid	Aktivitet	Pris
Enligt ovan	Enligt ovan	505.000 SEK

*Priser är exklusive moms, tillkommer gör omkostnader för resor. Ni godkänner offerten med ett enkelt mail, då gäller även villkoren för överenskommelsen.

tillväxt
&
tillsyn

- Vägen till hållbara lösningar -

Överenskommelsens villkor

Överenskommelse mellan uppdragsgivare och Tillväxt och Tillsyn anses ha slutits i de fall tiden för genomförandet, genomförandets omfattning, datum och priset för genomförandet har avhandlats och godkänts av uppdragsgivaren. Det räcker med ett godkännande av detta från representant för uppdragsgivaren via e-post för att nedanstående villkor då skall gälla.

Överenskommelsen mellan oss är bindande och förändringar måste meddelas i god tid. Avbokning/ombokning skall alltid ske skriftligen till Tillväxt och Tillsyn, mail accepteras.

Alla kostnader angivna i offerter gäller exklusive moms. Ersättning tillkommer för kostnader för resor, övernattning och liknande omkostnader i samband med uppdragets planering och genomförande.

Tillväxt och Tillsyn står för det kunskapsmässiga innehållet i presentationer, workshops och arrangemang. Övriga resurser, såsom lokaler, tekniska hjälpmedel, kallelser, fika, luncher och andra kringarrangemang för att möjliggöra Tillväxt och Tillsyns del i ordningställs och bekostas av beställaren.

Om inte annat överenskomts är det uppdragsgivarens ansvar att föra anteckningar, behålla resultat av workshopsövningar eller på andra vis bevara utkomsten av träffarna. Tillväxt och Tillsyn har riktlinjer för personuppgiftshantering och sparar inga dokument med personuppgifter.

Då uppdragsgivaren avbokar event senast 8 veckor före genomförande debiteras 50 % av totalkostnaden, vid avbokning 4–8 veckor före genomförandet debiteras 75 % av totalkostnaden, vid avbokning senare än 4 veckor före eventet debiteras 100 % av totalkostnaden.

Då uppdragsgivaren avbokar senast 8 veckor före genomförandet men där ett nytt datum sätts för genomförandet får, om framflytten av eventet är kortare än sex månader, uppdragsgivaren tillgodoräkna sig denna kostnad vid det senare genomförandet.

Då uppdragsgivaren avbokar mellan 8 veckor till 14 dagar före genomförandet men där ett nytt datum sätts för genomförandet får, om framflytten av genomförandet är kortare än sex månader, uppdragsgivaren tillgodoräkna sig 75 % av denna summa vid det senare genomförandet.

Då uppdragsgivaren avbokar senare än 14 dagar före eventets genomförande men där ett nytt datum sätts för genomförandet får, om framflytten av eventet är kortare än sex månader, uppdragsgivaren tillgodoräkna sig 50 % av kostnaden vid det senare genomförandet.

Om uppdragsgivaren avbryter eller inte kan fullfölja ett pågående genomförande återbetalas inga medel.

Då uppdragsgivaren avbokar ersätts alla uppbokade resekostnader, hotell eller material för genomförandet av överenskommet och datumsatt genomförande av uppdragsgivaren, både gällande avbokningar och ombokningar.

- Vägen till hållbara lösningar -

Miljöchef, Östhammar



Om arbetsplatsen

Varje dag går cirka 1800 engagerade medarbetare till arbetsplatsen Östhammars kommun för att leverera välfärd och utveckling så att vårt lokala samhälle kan fortsätta vara tryggt och attraktivt. Vi gör det tillsammans, med engagemang, ansvar och öppenhet. Det är vi stolta över. Vårt mål är att göra kommunen till en ännu mer attraktiv och hållbar plats att leva och verka i.

Just nu söker vi en miljöchef till Samhällsbyggnadskontoret i Östhammar. I denna viktiga roll kommer du att leda och utveckla kommunens miljöarbete genom att ansvara för miljöenhetens tillsyn och service gentemot våra medborgare, fastighetsägare och företag. Du är en viktig del av kommunens varumärke.

Arbetsuppgifter

Som Miljöchef har du det övergripande ansvaret för att leda kommunens miljöenhet mot de strategiska mål och uppdrag som beslutats. Du kommer att säkerställa att enheten både uppfyller lagkrav och bidrar till samhällsnytta genom att erbjuda rådgivning, vägledning och tillsyn i enlighet med aktuell miljölagstiftning.

Dina huvudsakliga arbetsuppgifter inkluderar:

- Leda och utveckla miljöenheten för att säkerställa att kommunens arbete håller en hög kvalitet och är i linje med kommunens mål.
- Säkerställa att miljöintressena integreras i samhällsplaneringen och att kommunen arbetar proaktivt för att skydda och bevara våra naturresurser.
- Tillhandahålla vägledning och rådgivning till kommuninvånare, företag och andra aktörer kring miljölagstiftning och hållbarhetsfrågor.
- Främja ett inspirerande och tydligt ledarskap som kännetecknas av kommunikation, engagemang och visionärt tänkande.

Miljöenheten ska bidra till samhällsnytta genom att erbjuda rådgivning och vägledning i enlighet med de lagstiftningar enheten arbetar med. Enheten ska aktivt driva kommunens arbete för hållbar utveckling och säkerställa att miljöintressena tillvaratas i samhällsplaneringen. Ledarskapet ska kännetecknas av inspiration, tydlig kommunikation och ett starkt engagemang för miljö- och utvecklingsfrågor.

Kvalifikationer

För att bli vår nästa miljöchef söker vi dig som uppfyller följande krav:

- Du har en akademisk examen inom ett relevant område.
- Erfarenhet av strategiskt arbete i utvecklande eller ledande roller.
- Mycket goda språkkunskaper i svenska, både i tal och skrift.
- B-körkort.

Vi ser det även som meriterande om du:

- Genomgått tidigare ledarutbildningar.
- Har erfarenhet av arbete i offentlig verksamhet.

Det är även några personliga förmågor vi gärna ser att du uppfyller. Vi söker dig som är stabil och trygg i ditt ledarskap. Du behåller lugnet även i pressade situationer och kan anpassa ditt ledarskap efter olika utmaningar och förutsättningar. Ansvarstagande är ett ledord för dig, och du har förmågan att fatta välvägd beslut som bidrar till verksamhetens långsiktiga utveckling.

Som ledare är du coachande och inspirerande. Du tror på att ge dina medarbetare de befogenheter och den vägledning de behöver för att lyckas i sina roller. Du har ett strategiskt perspektiv och kan driva verksamheten framåt med ett öga för såväl långsiktighet som ekonomiska aspekter.

Du har också en naturlig förmåga att bygga relationer och skapa ett gott samarbetsklimat både internt och externt. Din serviceinriktade attityd gör att du bemöter både kollegor, invånare och andra intressenter med engagemang och öppenhet.

Om du känner igen dig i denna beskrivning och vill vara en del av vårt team tveka inte att ansöka! Vi ser fram emot att få välkomna dig som vår nya miljöchef.

Anställningens omfattning

Anställningsform: Tillsvidareanställning

Omfattning: Heltid

100%

Tillträde: Omgående

Varaktighet: Tillsvidare

Ansökan

Ansök senast: 2024-11-11

Referensnummer: KS-2024-737

Välkommen att söka genom att:

Göra en digital ansökan via denna länk.

Anställning

Antal annonserade arbetstillfällen: 1

Kontakt

Kontaktperson

Ulf Andersson
Samhällsbyggnadschef
0706-29 60 85

Facklig företrädare

Camilla Andersson
Naturvetarna

Camilla.Andersson@osthammar.se

Övrigt

Östhammars kommun välkomnar alla sökande då vi eftersträvar blandade arbetsplatser och ser våra olikheter som en styrka och tillgång.

I den här rekryteringen har vi valt vilka kanaler vi vill synas i och undanber oss därför ytterligare erbjudanden om annonsering och rekryteringshjälp.

När du söker jobb hos oss ber vi dig söka digitalt för att få effektiv, snabb och säker hantering av din ansökan. Om du av någon anledning inte kan registrera din ansökan digitalt kan du skicka din ansökan märkt med referensnummer till:

Östhammars kommun
Kommunledningskontoret, HR
Box 66
742 21 Östhammar

Läs mer: [Östhammars kommun](#)

Miljöchef, Östhammar



Om arbetsplatsen

Varje dag går cirka 1800 engagerade medarbetare till arbetsplatsen Östhammars kommun för att leverera välfärd och utveckling så att vårt lokala samhälle kan fortsätta vara tryggt och attraktivt. Vi gör det tillsammans, med engagemang, ansvar och öppenhet. Det är vi stolta över. Vårt mål är att göra kommunen till en ännu mer attraktiv och hållbar plats att leva och verka i.

Just nu söker vi en miljöchef till Samhällsbyggnadskontoret i Östhammar. I denna viktiga roll kommer du att leda och utveckla kommunens miljöarbete genom att ansvara för miljöenhetens tillsyn och service gentemot våra medborgare, fastighetsägare och företag. Du är en viktig del av kommunens varumärke.

Arbetsuppgifter

Som Miljöchef har du det övergripande ansvaret för att leda kommunens miljöenhet mot de strategiska mål och uppdrag som beslutats. Du kommer att säkerställa att enheten både uppfyller lagkrav och bidrar till samhällsnytta genom att erbjuda rådgivning, vägledning och tillsyn i enlighet med aktuell miljölagstiftning.

Dina huvudsakliga arbetsuppgifter inkluderar:

- Leda och utveckla miljöenheten för att säkerställa att kommunens arbete håller en hög kvalitet och är i linje med kommunens mål.
- Säkerställa att miljöintressena integreras i samhällsplaneringen och att kommunen arbetar proaktivt för att skydda och bevara våra naturresurser.
- Tillhandahålla vägledning och rådgivning till kommuninvånare, företag och andra aktörer kring miljölagstiftning.
- Främja ett inspirerande och tydligt ledarskap som kännetecknas av kommunikation, engagemang och visionärt tänkande.

Miljöenheten ska bidra till samhällsnytta genom att erbjuda rådgivning och vägledning i enlighet med de lagstiftningar enheten arbetar med. Enheten ska aktivt driva kommunens arbete för hållbar utveckling och säkerställa att miljöintressena tillvaratas i samhällsplaneringen. Ledarskapet ska kännetecknas av inspiration, tydlig kommunikation och ett starkt engagemang för miljö- och utvecklingsfrågor.

Kvalifikationer

För att bli vår nästa miljöchef söker vi dig som uppfyller följande krav:

- Du har en akademisk examen eller annan utbildning som vi bedömer likvärdig inom relevant område.
- Erfarenhet av strategiskt arbete i utvecklande eller ledande roller.
- Mycket goda språkkunskaper i svenska, både i tal och skrift.
- B-körkort.

Vi ser det även som meriterande om du:

- Genomgått tidigare ledarutbildningar.
- Har erfarenhet av arbete i offentlig verksamhet.

Det är även några personliga förmågor vi gärna ser att du uppfyller. Vi söker dig som är stabil och trygg i ditt ledarskap. Du behåller lugnet även i pressade situationer och kan anpassa ditt ledarskap efter olika utmaningar och förutsättningar. Ansvarstagande är ett ledord för dig, och du har förmågan att fatta välavvägda beslut som bidrar till verksamhetens långsiktiga utveckling.

Som ledare är du coachande och inspirerande. Du tror på att ge dina medarbetare de befogenheter och den vägledning de behöver för att lyckas i sina roller. Du har ett strategiskt perspektiv och kan driva verksamheten framåt med ett öga för såväl långsiktighet som ekonomiska aspekter.

Du har också en naturlig förmåga att bygga relationer och skapa ett gott samarbetsklimat både internt och externt. Din serviceinriktade attityd gör att du bemöter både kollegor, invånare och andra intressenter med engagemang och öppenhet.

Om du känner igen dig i denna beskrivning och vill vara en del av vårt team tveka inte att ansöka! Vi ser fram emot att få välkomna dig som vår nya miljöchef.

Anställningens omfattning

Anställningsform: Tillsvidareanställning

Omfattning: Heltid

100%

Tillträde: Omgående

Varaktighet: Tillsvidare

Ansökan

Ansök senast: 2024-11-17

Referensnummer: KS-2024-737

Välkommen att söka genom att:

Göra en digital ansökan via denna länk.

Anställning

Antal annonserade arbetstillfällen: 1

Kontakt

Kontaktperson

Ulf Andersson
Samhällsbyggnadschef
0706-29 60 85

Facklig företrädare

Camilla Andersson
Naturvetarna

Camilla.Andersson@osthammar.se

Övrigt

Östhammars kommun välkomnar alla sökande då vi eftersträvar blandade arbetsplatser och ser våra olikheter som en styrka och tillgång.

I den här rekryteringen har vi valt vilka kanaler vi vill synas i och undanber oss därför ytterligare erbjudanden om annonsering och rekryteringshjälp.

När du söker jobb hos oss ber vi dig söka digitalt för att få effektiv, snabb och säker hantering av din ansökan. Om du av någon anledning inte kan registrera din ansökan digitalt kan du skicka din ansökan märkt med referensnummer till:

Östhammars kommun
Kommunledningskontoret, HR
Box 66
742 21 Östhammar

Läs mer: [Östhammars kommun](#)