

# Samverkan och skyddskommitté, Samhällsbyggnadskontoret

2024-06-05 13:30 - 14:30

kl.13:30, 5 juni, SR Stenskär, Stångörsgatan 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:

Lina Lehndal, Naturvetarna

Skyddsombud

Alice Möller

Frånvarande

Arbetslagarnas företrädare:

Vision Östhammar

Utses att justera: Lina Lehndal, Naturvetarna

Sekreterare: Tina Luther

## Deltagare

Tina Luther (Organisatör), Matilda Stigell (Frånvarande), Michaela Thorelius, Ulf Andersson

## 1. Val av justerare av dagens protokoll

Lina Lehndal välj som justerare.

## 2. Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställs.

Föredragningslistan fastställs med tillkommande informationspunkt 5.3.

## 3. Skyddskommitté

### 3.1. Resultat för årlig uppföljning SAM

HR går igenom resultaten för Samhällsbyggnadskontoret enligt bifogad presentation.

4 delar som avviker i resultatet och det är följande:

- Mål kopplat till arbetsmiljöarbetet – saknas tidsättning
- Fungerande och dokumenterande rutiner
- Samordningsansvaret för arbetsmiljön i kommunhuset
- Saknade rutiner/arbets sätt, föreskrifter etc. som gäller arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete.

Ledningsgruppen har sedan tagit med sig resultatet och tagit fram förslag till åtgärder.

Bland annat har man tagit fram förslag att:

- Arbeta med arbetsmiljömål på enhetsnivå utifrån nämndmålet "trivas och må bra på jobbet"
- Förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön genom att arbeta med rutiner som minskar arbetsrelaterad stress och chans till återhämtning

Naturvetarna uttrycker att man ser problem med tillräckligt utrymme för lunchrum och tillgång till kök, att det medför påverkan för möjligheten till återhämtning under arbetstid.

HR tar med sig förslag från naturvetarna gällande möjlighet till återhämtning kopplat till rastutrymmen.

Naturvetarna önskar även att man utvecklar hur man kan arbeta med målet "trivas och må bra på jobbet".

Ledningsgruppen för Samhällsbyggnadskontoret har lyft denna fråga och landat i slutsatsen att det kan vara svårt att definiera övergripande vad som anses bidra till en trivsam arbetsmiljö - detta kan behöva arbetas mer på enhetsnivå för att bättre kunna tillgodose rätt insats.

Arbetsgivaren kommer att arbeta vidare med att se över bristen av rutiner. Bland annat upprätta en tydlig rutin för hur man arbetar vidare med OSA-resultatet.

Skyddsombudet påtalar att man upplever svårigheter att hitta rutiner och hur man arbetar med dem systematiskt.

Viktigt att dokumenten är levande och att man har dem tillgänglig för medarbetarna.

Man ser även ett behov av att upprätta en rutin för introduktion av nya medarbetare. Man har tidigare haft det inom fd. staben när det var Samhällsbyggnadsförvaltningen men detta arbete har inte fortsatt på samma vis sedan förvaltningen upphörde.

Samverkansgruppen är eniga om att man ska arbeta vidare med upprättande av rutin för introduktion.

Skyddsombudet vill tillägga kopplat till organisatoriska och sociala åtgärderna är att arbetsgivaren låter medarbetarna vara delaktiga i beslut.

Fackliga organisationer och skyddsombud har tagit del av informationen.

### **3.2. Sjukstatistik Samhällsbyggnadskontoret**

*HR informerar.*

Sjukstatistiken omfattar tidsperioden januari till april 2024.

HR går igenom materialet som ligger som bilaga.

Medelvärde på sjukfrånvaro är totalt är 6,1 % vilket är generellt lägre än vad andra kontor har. Medelvärde för långtidssjukskrivning är 3,6 %.

Naturvetarna påtalar att man behöver jobba med arbetsmiljö och arbetsbelastning vilket är bland annat en bidragande orsak till sjukskrivningar på miljöenheten. Kan också vara så att man behöver se över resursfördelningen i och med att enheten har en hög belastning och för få medarbetare i relation till ärenden.

Skyddsombudet påtalar vikten i att man ser över hur man arbetar med åtgärderna.

Fackliga organisationer och skyddsombud har tagit del av informationen.

### **3.3. OSA-undersökning**

*Resultat från OSA enligt bifogat underlag.*

Kontorschef går övergripande igenom resultatet för alla enheter inom samhällsbyggnadskontoret.  
Mer ingående genomgång av resultatet får respektive enhet gå igenom tillsammans.

Fackliga organisationer och skyddsombud har tagit del av informationen.

#### Bilagor

OSA resultat\_Plan- och byggenheten MAJ 2024 11 svar av 12.pdf, OSA Resultat\_Plan- och byggenheten maj 2024 (11 svar av 12).xlsx, resultat\_miljöavdelningen osa.pdf, OSAResultat\_Samhällsbyggnad övergripande maj 24.pdf

## 4. Övrigt, Skyddskommitté

## 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. Semesterplanering enheterna

*Kontorschef informerar.*

Arbetsgivaren vill säkerställa att det finns en semesterplanering på enheterna och är den tydlig för alla.  
Fackliga ombud och skyddsombud intygar att det finns en semesterplanering och skyddsombudet påtalar även att det finns lagar som talar för att man får ha sin semester ostört vilket är viktigt att arbetsgivaren respekterar.

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

### 5.2. Förslag till byte av dag för samverkan

*Arbetsgivaren föreslår att man byter dag för samverkan den 5 september och istället ha mötet den 4 september kl.10-11:30. Arbetsgivaren önskar även att samverkansgruppen kan ta beslut om detta på sittande möte den 5 juni.*

Fackliga organisationer godkänner att man byter dag för sammanträdet enligt arbetsgivarens vilja.

Fackliga organisationer och skyddsombud har tagit del av informationen.

### **5.3. Information övrigt**

*Från Plan- och byggenheten:*

*- Vivien Nyström kommer jobba hos oss 3 juni-31 december. Vivien är utbildad bygglovshandläggare och landskapsarkitekt. Hon har haft praktik hos oss hel höstterminen 2023, då hon gjorde ett utmärkt jobb. Hennes titel kommer vara bygglovshandläggare, men i arbetsbeskrivningen har vi förtydligat att hon kommer jobba 50% handläggning anmälningar/enklare bygglov och 50% med digitalisering av detaljplaner. Alice Möller, Mathias Henning och Linus Hägg kommer hjälpa till att lära upp henne med det. Tagit upp det på APT:n och jag har även pratat separat med respektive berörd. Arbetsgivaren tänker att största fokus två första veckorna är att lära sig digitaliseringen av detaljplaner, innan handledarna i projektet går på semester.*

*-Emil Lindblom beviljades ingen mer tjänstledighet. Han har valt att säga upp sig och vi har kommit överens om ett datum sista juni i det här specifika fallet.*

*-Oskar Blixt har fått sommarjobb som bygglovshandläggare 1 juni-31 augusti, han är färdig med sin utbildning som bygglovshandläggare under nästa vecka, och varit på praktik hos oss under våren 2024.*

*-Arbetsgivaren utreder också om det går att även stärka upp på detaljplan, då vi hade förväntat oss att Emil skulle komma tillbaka och kunde avlasta där, då vi fortfarande har en 50% sjukskrivning på detaljplan, och oklart hur lång tid. (Har bland annat kollat med Sofie Jansson som sommarjobbat hos oss tidigare, men hon hade redan fått jobb). (Gammal info: Senny Ennerfors har slutat hos oss under våren)*

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med 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.*

### **6.1. Byte av mötesdag**

*Arbetsgivaren önskar gå till beslut enligt punkt 5.2.*

Fackliga organisationer och skyddsombud har inga invändningar till beslutet.

Uppdaterad mötesbokning kommer att skickas ut.

Ärendet är där med slutsamverkat.

## **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

*Inplanerat 4 september kl.10-11:30 - enbart samverkan, ej skyddskommitté.*

## 9. Underskrifter

.

---

*(Tina Luther)*

*Sekreterare*

---

*(Lina Lehndal, Naturvetarna)*

*Justerare*

---

*(Ulf Andersson)*

*Ordförande*

Säkerställa arbetsmiljöarbetet

# Årlig uppföljning av SAM 2024

## Samhällsbyggnadskontoret



ÖSTHAMMARS  
KOMMUN  
- EN DEL AV ROSLAGEN

## Hur och varför görs uppföljning av SAM?

- Chef och skyddsombud gör checklista i KIA om 33 frågor
  - HR sammanställer resultat på kontors- och kommundivå
  - Tillsammans i ledningsgrupper och samverkan med skyddskommitté enas vi om åtgärder i syfte att förbättra arbetsmiljön.
- 
- Genom uppföljningen säkerställer vi att vi lever upp till föreskriften om SAM (AFS 2001:1)
  - Ett stöd för chefer att säkerställa systematik samt identifiera styrkor/svagheter



## Resultat för Samhällsbyggnadskontoret

- Samtliga chefer har gjort uppföljningen, bra jobbat!
- Totalt inom samhällsbyggnadskontoret är svaren fördelade på 81 ja och 14 nej

## Resultat för Samhällsbyggnadskontoret

- Målsättning av arbetsmiljöarbetet samt OSA-mål saknas. Till största del handlar det om att de inte är tidsatta.
- Fungerande och dokumenterande rutiner saknas (förebygga och hantera skadlig användning av droger och alkohol)
- Samordningsansvaret för arbetsmiljön i kommunhuset är bristfällig
- Medarbetare saknar rutiner/arbetssätt/föreskrifter etc som gäller för er arbetsmiljö/arbetsmiljöarbete

## Förslag på åtgärder för Samhällsbyggnadskontoret

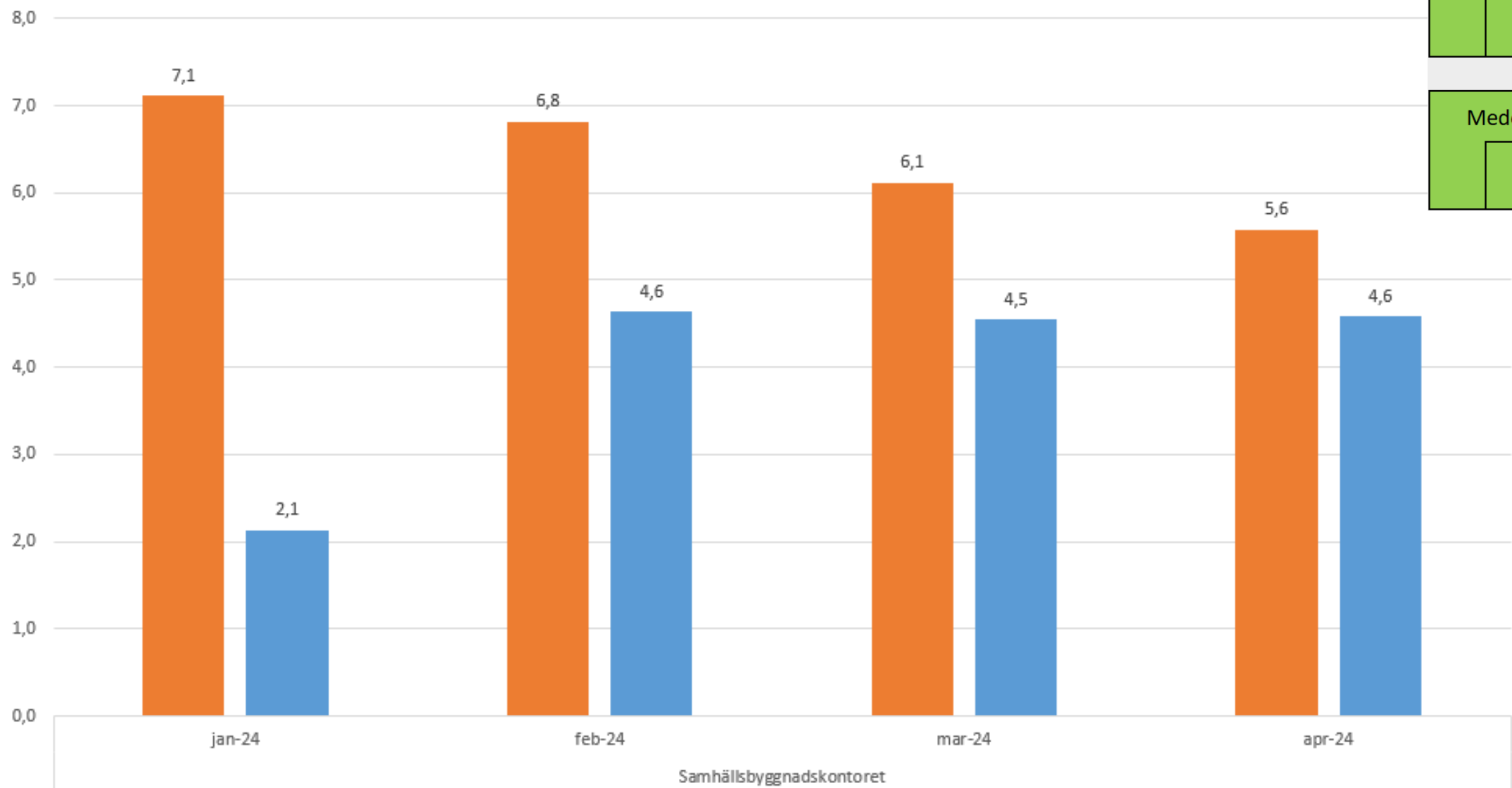
- Skapa arbetsmiljömål utifrån nämndmålet "trivas och må bra på jobbet".
- Förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön genom att arbeta med rutiner som minskar arbetsrelaterad stress och chans till återhämtning.
- Invertering av rutiner för att se vad som saknas/behöver uppdateras eller tydliggöras för medarbetare
- **Utifrån presenterat resultat ser samverkan/skyddskommittén förslag på åtgärder?**

# Sjukstatistik samhällsbyggnadskontoret

Jan - april 2024



### Sjukfrånvaro total % + Lång %



## Resultatöversikt

Område	Medianvärde	Högsta möjliga värde för område
Arbetets organisering	18	24
Arbetsbelastning och krav	15	24
Möjlighet att påverka	17	24
Stöd	28	36
Återhämtning	18	30
Ledarskap	17	30
Kunskaper och utveckling	17	24
Psykologisk trygghet	24	36
Kränkande beteende		

### Se övriga kommentarer från medarbetarna



Efter vad som hänt den senaste tiden känner jag mig inte längre lika  
mig själv reagera fritt på de förändringar som meddelas från ledning  
och politik där man tycks anse att tjänstepersoner ska göra som de k  
transparens. Tyvärr börjar jag också tappa tilltro på samtliga chefsni  
och otydlighet i ledarskapet.



Har svårt med att det snackas skit bakom folks ryggar. Man behöver  
ändå vissa respekt för andra.



Jag tycker att det på senare tid har blivit en sämre stämning på arbe  
soffan och efterspelet av det. Känns som att det är en del som gnage  
samhällsbyggnadschefen.



**Andel av maxvärde (%)**

- 75
- 62
- 71
- 78
- 60
- 57
- 71
- 67



i trygg i att uttrycka mina åsikter eller låta  
gens håll. Där finns en linje hos högre chefer  
blir tillsagda. Ingen delaktighet eller  
vårer där det finns ett bristande engagemang

inte vara mer än kollegor men man bör

tsplatsen. Mycket kan relateras till den blå  
er mellan oss och politiken och

## Arbetets organisering

Fråga	Medianvärde
Jag vet vilka arbetsuppgifter jag har.	4
Jag vet vilka resultat som jag ska uppnå med mitt arbete.	4
Det finns tydliga mål för min arbetsgrupp.	3
Det finns tydliga mål för min organisation.	3
Information från ledningen är tydlig	3
Ledningen ger mig återkoppling på mina förslag och initiativ	3



Högsta möjliga värde	Antal svar "Instämmer inte alls"
4	0
4	1
4	2
4	0
4	2
4	0



<b>Antal svar "Instämmer till viss del"</b>	<b>Antal svar "Instämmer till stor del"</b>
2	3
2	2
3	1
5	4
3	5
3	6



**Antal svar "Instämmer helt"**

- 6
- 6
- 5
- 2
- 1
- 2

## Arbetsbelastning och krav

Fråga	Medianvärde
Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid.	4
Mitt arbete är lagom omväxlande.	5
Jag kan få hjälp om min arbetsbelastning är för hög.	3
Mitt arbete är fritt från psykiskt påfrestande arbetsuppgifter.	4



Högsta möjliga värde	Antal svar "Aldrig"	Antal svar "Sällan"	Antal svar "Ibland"
6	0	0	3
6	0	1	1
6	2	2	3
6	0	1	1



**Antal svar "Ganska ofta"**

**Antal svar "Mycket ofta"**

**Antal svar "Alltid"**

3

4

1

3

5

1

1

2

1

4

4

1

## Möjlighet att påverka

### Fråga

Jag har de resurser som behövs för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.

Jag kan prioritera i vilken ordning mina arbetsuppgifter ska utföras.

Jag har tillräckligt med befogenheter för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.

Jag kan själv bestämma min arbetstakt.



<b>Medianvärde</b>	<b>Högsta möjliga värde</b>	<b>Antal svar "Aldrig"</b>	<b>Antal svar "Sällan"</b>
4	6	0	0
5	6	0	1
5	6	0	1
4	6	0	2



<b>Antal svar "Ibland"</b>	<b>Antal svar "Ganska ofta"</b>	<b>Antal svar "Mycket ofta"</b>	
1		6	2
3		1	3
1		1	6
1		3	3



**Antal svar "Alltid"**

- 2
- 3
- 2
- 2

## Stöd

### Fråga

Jag vet vem jag ska vända mig till för att få stöd och hjälp med att utföra arbetet.

Jag kan få handledning i mitt arbete om jag behöver det.

Vi samarbetar bra på min arbetsplats.

Jag får tekniskt och administrativt stöd vid behov.

Mina kollegor visar uppskattning för mina arbetsinsatser.

Jag har personer på mitt arbete som jag kan prata förtroligt med.



<b>Medianvärde</b>	<b>Högsta möjliga värde</b>	<b>Antal svar "Aldrig"</b>	<b>Antal svar "Sällan"</b>
4	6	0	2
4	6	1	3
5	6	0	0
5	6	0	0
5	6	0	1
5	6	0	0



<b>Antal svar "Ibland"</b>	<b>Antal svar "Ganska ofta"</b>	<b>Antal svar "Mycket ofta"</b>	
3		2	1
1		2	2
1		2	4
2		3	4
2		2	3
4		0	2



**Antal svar "Alltid"**

- 3
- 2
- 4
- 2
- 3
- 5

## Återhämtning

Fråga	Medianvärde
Jag kan använda raster till att koppla av från arbetet.	4
Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder.	3
Jag har tid för reflektion över hur jag har utfört arbetet.	3
Jag har ork kvar för att göra andra saker efter arbetsdagens slut.	4
Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid.	4



Högsta möjliga värde	Antal svar "Aldrig"	Antal svar "Sällan"	Antal svar "Ibland"	
6		1	1	1
6		1	3	2
6		1	2	5
6		0	1	3
6		0	1	4



<b>Antal svar "Ganska ofta"</b>	<b>Antal svar "Mycket ofta"</b>	<b>Antal svar "Alltid"</b>
5	2	1
3	1	1
1	1	1
3	3	1
3	1	2

## Ledarskap

Fråga	Medianvärde
Min chef ger mig återkoppling på hur jag utför arbetet.	4
Min chef har en god uppfattning om min arbetsbelastning.	3
Min chef agerar om jag har allt för mycket arbete att utföra.	3
Min chef hanterar konflikter på ett bra sätt.	3
Min chef och jag har tillräckligt med avstämningar.	4



Högsta möjliga värde	Antal svar "Aldrig"	Antal svar "Sällan"	Antal svar "Ibland"
6	0	2	3
6	1	3	4
6	1	1	7
6	0	5	3
6	0	2	3




<b>Antal svar "Ganska ofta"</b>	<b>Antal svar "Mycket ofta"</b>	<b>Antal svar "Alltid"</b>
4		1
1		1
0		1
2		1
1		3

## Kunskaper och utveckling

Fråga	Medianvärde
Mina kunskaper och färdigheter är till nytta i mitt arbete.	5
Jag har tillräckligt med kunskap för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	5
Jag har möjlighet att lära mig nya saker när arbetsuppgifterna kräver det.	4
Jag får möjlighet till långsiktig kompetensutveckling i mitt arbete.	3



Högsta möjliga värde	Antal svar "Aldrig"	Antal svar "Sällan"	Antal svar "Ibland"
6	0	0	0
6	0	0	2
6	0	0	3
6	0	2	7



<b>Antal svar "Ganska ofta"</b>	<b>Antal svar "Mycket ofta"</b>	<b>Antal svar "Alltid"</b>
1	5	5
2	5	2
4	2	2
1	0	1

## Psykologisk trygghet

Fråga	Medianvärde
Jag har en positiv känsla när jag kommer till jobbet.	3
Jag känner mig delaktig i gemenskapen på min arbetsplats.	5
Jag kan begå ett misstag utan att det hålls emot mig.	4
Jag kan öppet diskutera olika typer av svårigheter.	4
Jag blir inkluderad även om jag tycker annorlunda.	4
Mina ansträngningar värdesätts.	3



Högsta möjliga värde	Antal svar "Aldrig"	Antal svar "Sällan"	Antal svar "Ibland"
6	0	0	6
6	0	0	3
6	0	1	4
6	0	0	4
6	0	0	4
6	0	2	5



<b>Antal svar "Ganska ofta"</b>	<b>Antal svar "Mycket ofta"</b>	<b>Antal svar "Alltid"</b>
3		1
0		5
1		2
5		1
4		2
3		1

## Kränkande beteende

### Fråga

Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utsatt för skvaller eller rykten spridda om dig.

Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit ignorerad eller exkluderad.

Hur ofta under de senaste sex månaderna har du fått kränkande eller stötande kommentarer om dig som pe

Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utskälld eller varit föremål för andras aggressiva utbr

Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit påmind om dina felsteg eller misstag.

Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utsatt för ett otrevligt bemötande när du närmar dig :



<b>Medianvärde</b>	<b>Högsta möjliga värde</b>	<b>Antal svar "Varje vecka"</b>
		0
		1
rson, dina attityder eller ditt privatliv.		0
ott.		0
		0
andra.		0



**Antal svar "Varje månad"**

**Antal svar "Det har hänt"**

**Antal svar "Aldrig"**

0

5

6

2

2

6

1

3

7

0

3

8

0

5

6

0

7

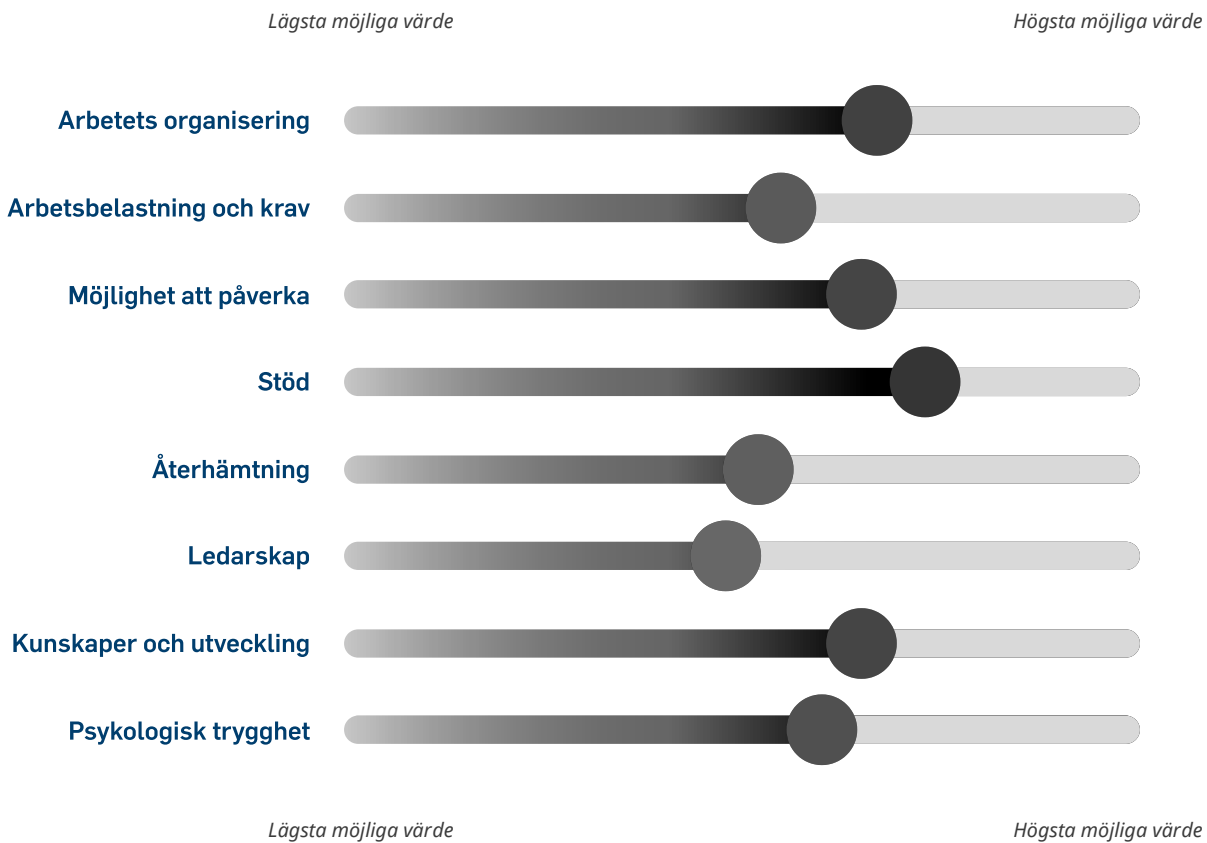
4



## Resultat översikt

Plan- och byggenheten / Antal svar: 11 / 2024-05-10

Översikten här nedanför visar medianvärdet för enkätens olika områden. Klicka på "Nästa" längst ner till höger eller på en områdesrubrik för att se resultat för enkätens alla frågor. "Jämför med andra" motsvarar ett medianvärde för alla som besvarat OSA-enkäten.



## Arbetets organisering

Plan- och byggenheten / Antal svar: 11 / 2024-05-10

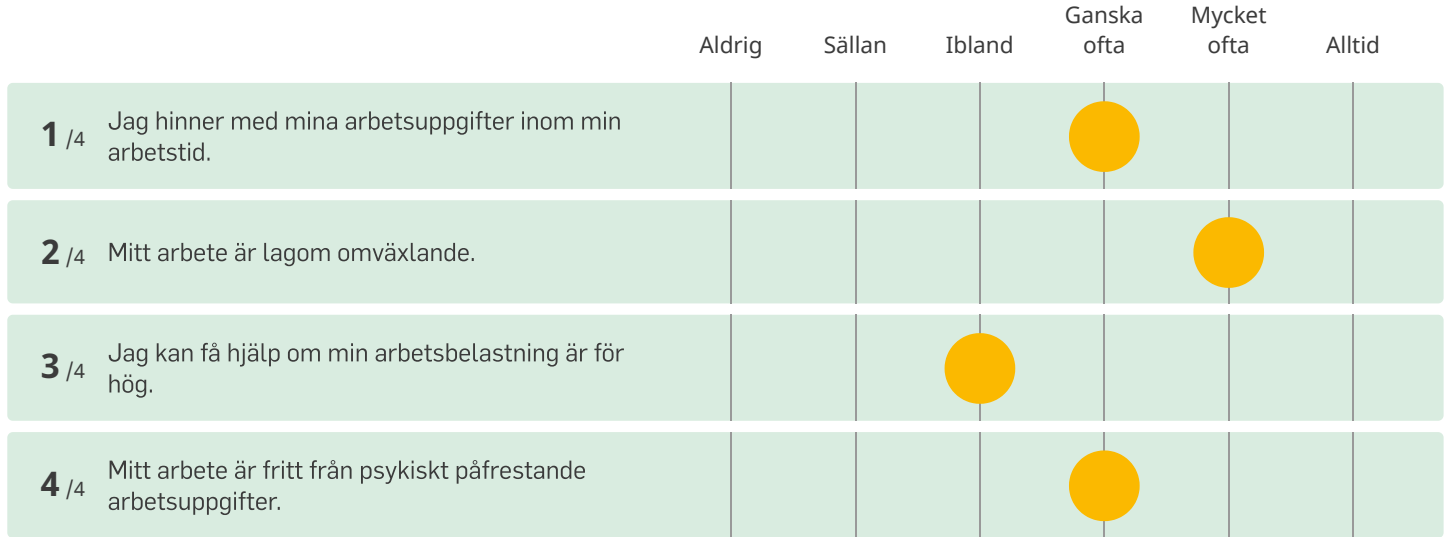
Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Arbetsbelastning och krav

Plan- och byggenheten / Antal svar: 11 / 2024-05-10

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Möjlighet att påverka

Plan- och byggenheten / Antal svar: 11 / 2024-05-10

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Stöd

Plan- och byggenheten / Antal svar: 11 / 2024-05-10

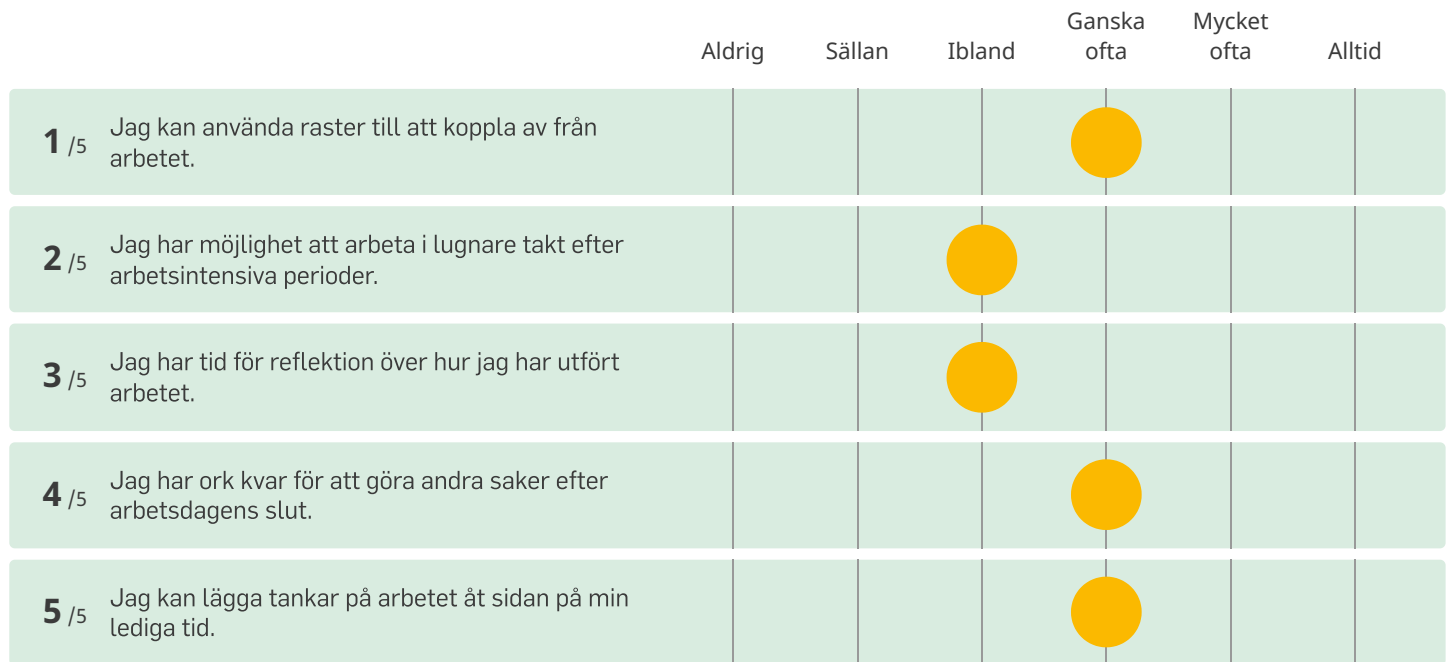
Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /6	Jag vet vem jag ska vända mig till för att få stöd och hjälp med att utföra arbetet.				●		
2 /6	Jag kan få handledning i mitt arbete om jag behöver det.				●		
3 /6	Vi samarbetar bra på min arbetsplats.					●	
4 /6	Jag får tekniskt och administrativt stöd vid behov.					●	
5 /6	Mina kollegor visar uppskattning för mina arbetsinsatser.					●	
6 /6	Jag har personer på mitt arbete som jag kan prata förtroligt med.					●	

## Återhämtning

Plan- och byggenheten / Antal svar: 11 / 2024-05-10

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Ledarskap

Plan- och byggenheten / Antal svar: 11 / 2024-05-10

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Kunskaper och utveckling

Plan- och byggenheten / Antal svar: 11 / 2024-05-10

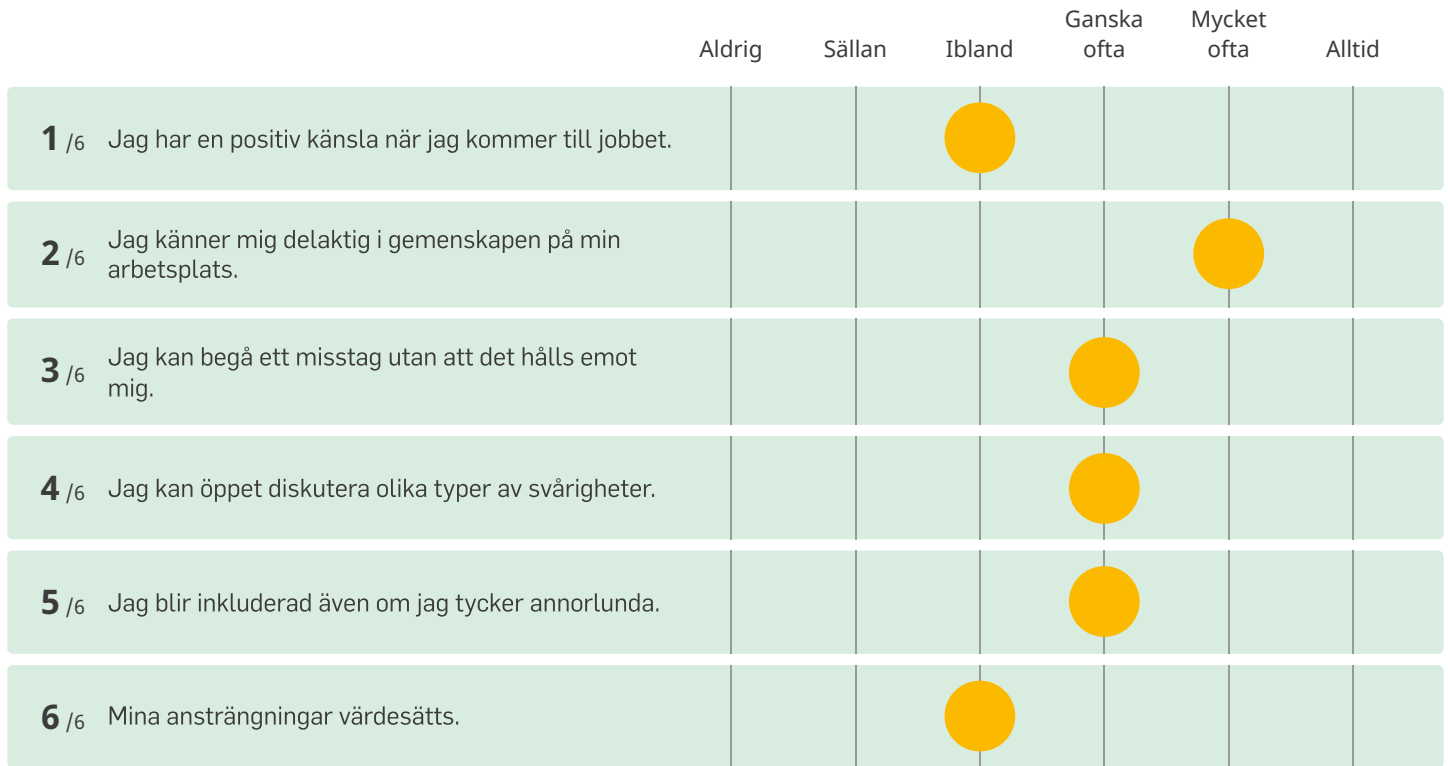
Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Psykologisk trygghet

Plan- och byggenheten / Antal svar: 11 / 2024-05-10

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Kränkande beteende

Plan- och byggenheten / Antal svar: 11 / 2024-05-10

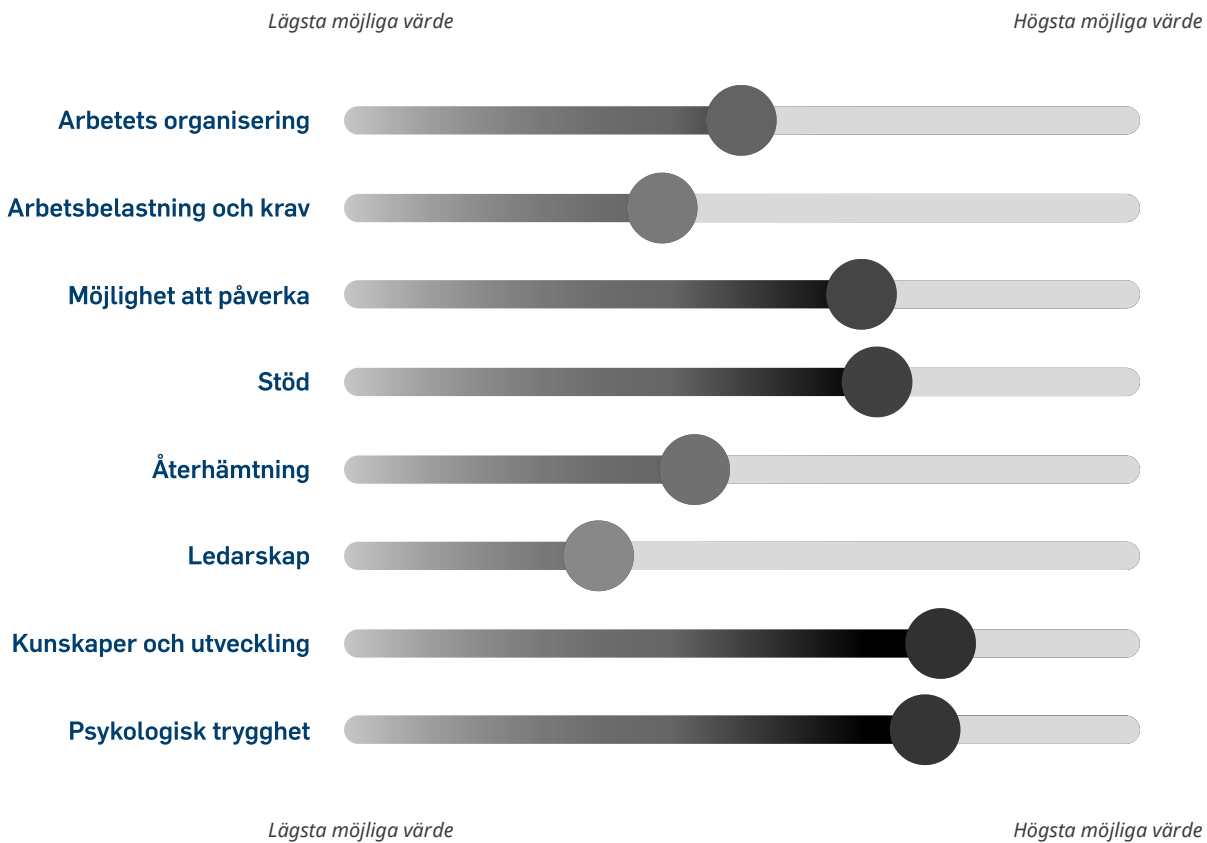
Resultatet för kränkande beteende visas på ett annat sätt än övriga områden. Det beror på att det inte går att räkna ut medianvärde för området's svarsalternativ. En gul cirkel betyder att minst en person har angett det svarsalternativet. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

		Varje vecka	Varje månad	Det har hänt	Aldrig
<b>1</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utsatt för skvaller eller rykten spridda om dig.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>2</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit ignorerad eller exkluderad.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>3</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du fått kränkande eller stötande kommentarer om dig som person, dina attityder eller ditt privatliv.		<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>4</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utskälld eller varit föremål för andras aggressiva utbrott.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>5</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit påmind om dina felsteg eller misstag.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>6</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utsatt för ett otrevligt bemötande när du närmar dig andra.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## Resultat översikt

Samhällsbyggnad övergripande / Antal svar: 7 / 2024-05-14

Översikten här nedanför visar medianvärdet för enkätens olika områden. Klicka på "Nästa" längst ner till höger eller på en områdesrubrik för att se resultat för enkätens alla frågor. "Jämför med andra" motsvarar ett medianvärde för alla som besvarat OSA-enkäten.



## Arbetets organisering

Samhällsbyggnad övergripande / Antal svar: 7 / 2024-05-14

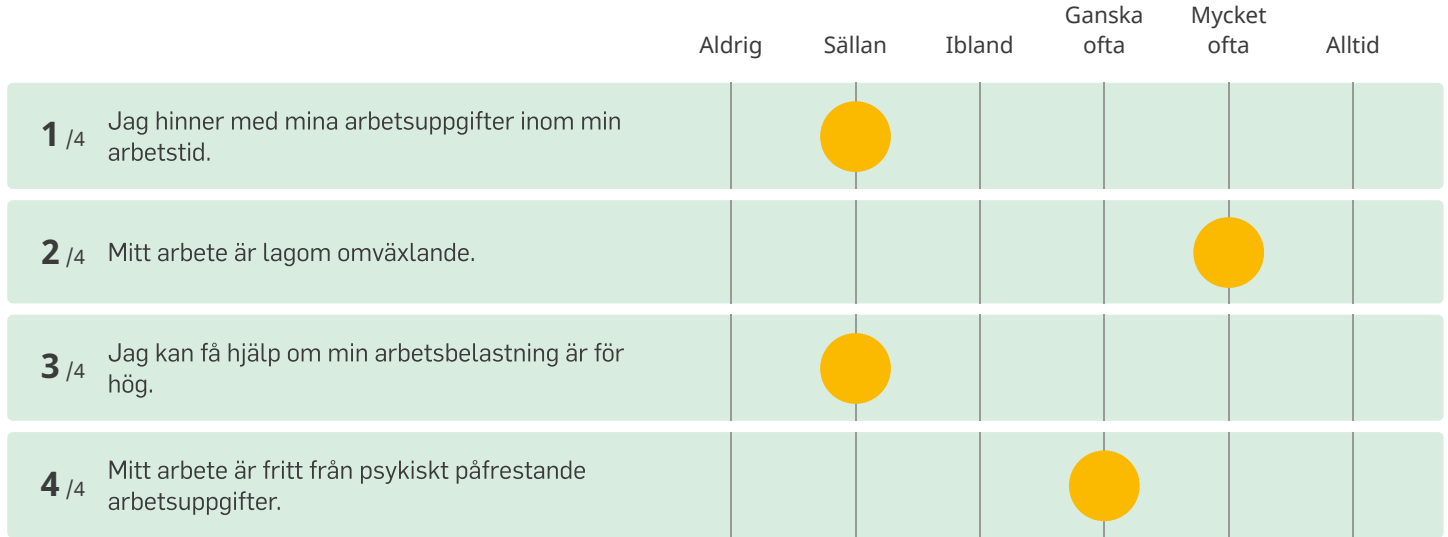
Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Arbetsbelastning och krav

Samhällsbyggnad övergripande / Antal svar: 7 / 2024-05-14

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Möjlighet att påverka

Samhällsbyggnad övergripande / Antal svar: 7 / 2024-05-14

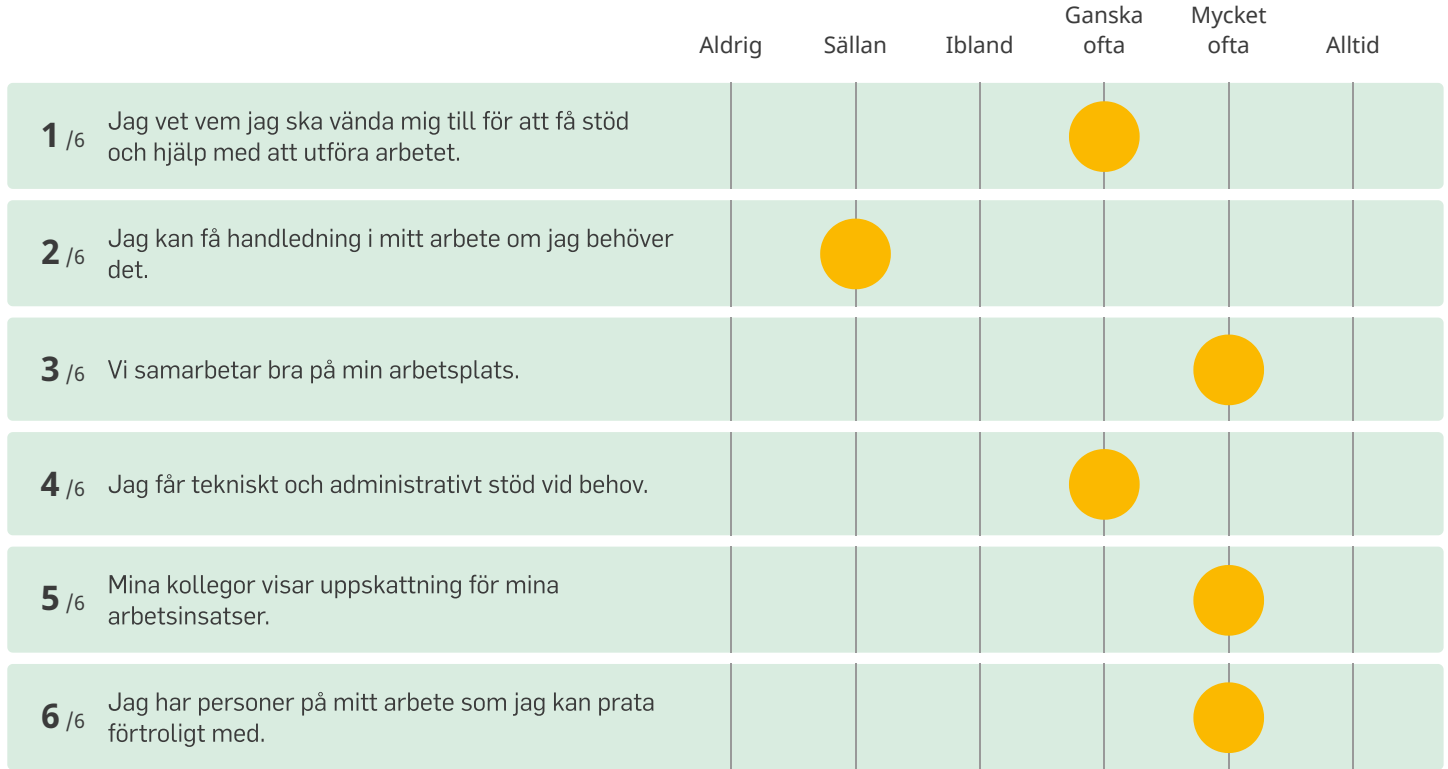
Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Stöd

Samhällsbyggnad övergripande / Antal svar: 7 / 2024-05-14

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Återhämtning

Samhällsbyggnad övergripande / Antal svar: 7 / 2024-05-14

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Ledarskap

Samhällsbyggnad övergripande / Antal svar: 7 / 2024-05-14

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Kunskaper och utveckling

Samhällsbyggnad övergripande / Antal svar: 7 / 2024-05-14

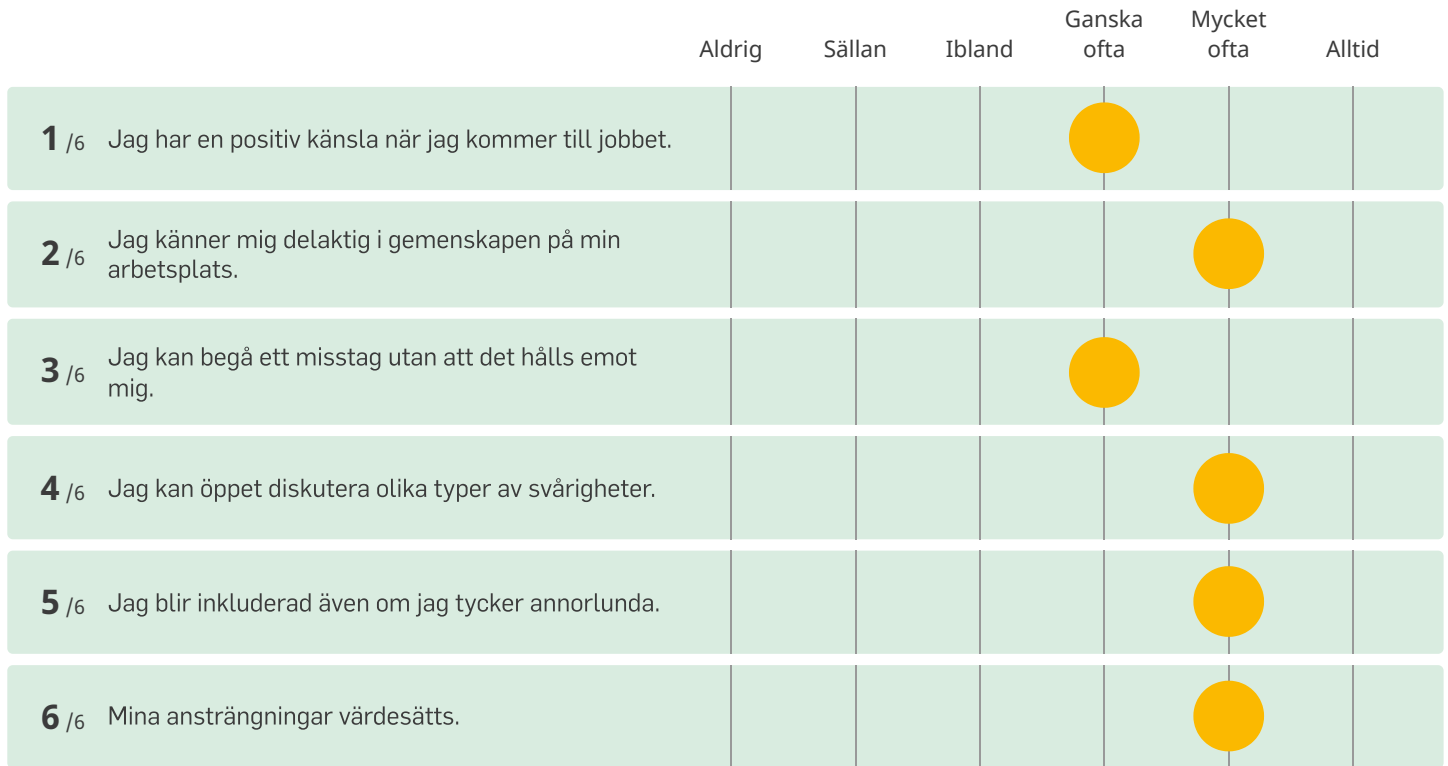
Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Psykologisk trygghet

Samhällsbyggnad övergripande / Antal svar: 7 / 2024-05-14

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Kränkande beteende

Samhällsbyggnad övergripande / Antal svar: 7 / 2024-05-14

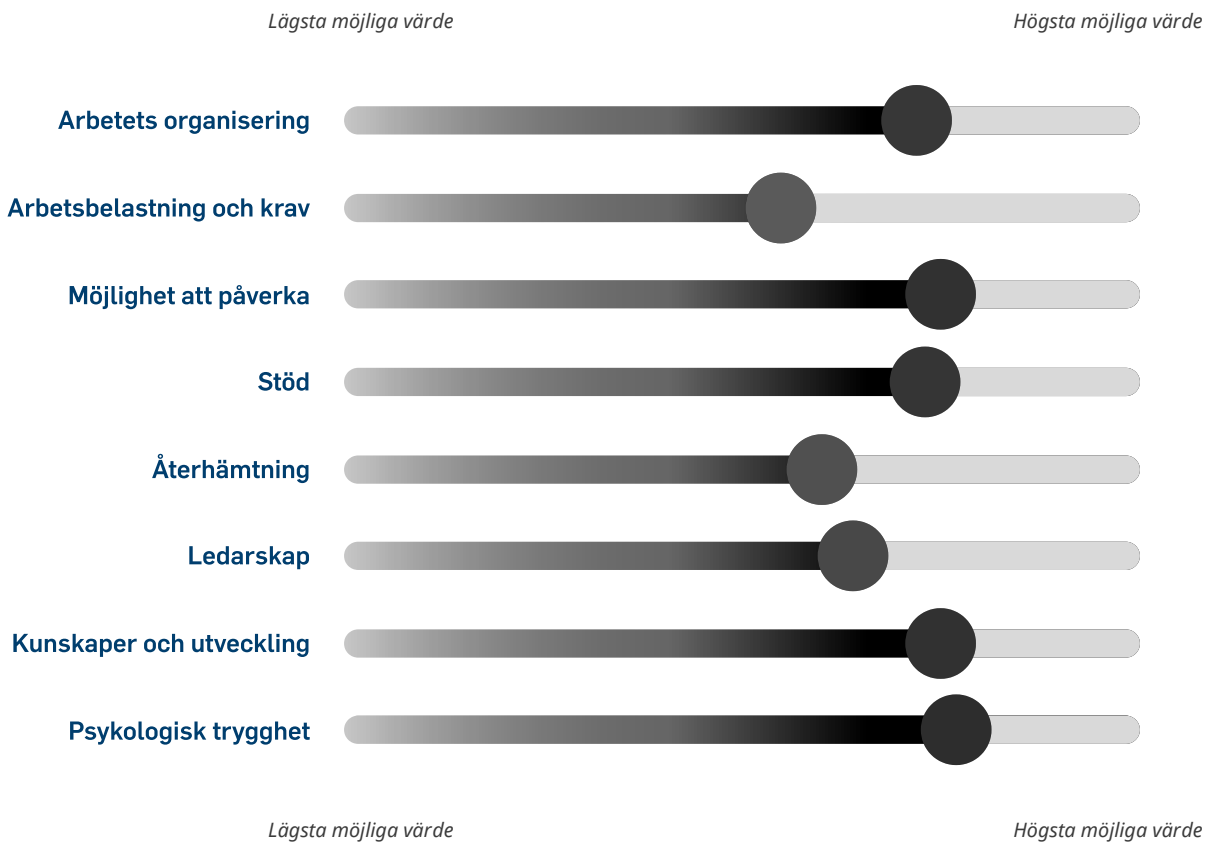
Resultatet för kränkande beteende visas på ett annat sätt än övriga områden. Det beror på att det inte går att räkna ut medianvärde för områdets svarsalternativ. En gul cirkel betyder att minst en person har angett det svarsalternativet. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

		Varje vecka	Varje månad	Det har hänt	Aldrig
<b>1</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utsatt för skvaller eller rykten spridda om dig.		<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>2</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit ignorerad eller exkluderad.		<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>3</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du fått kränkande eller stötande kommentarer om dig som person, dina attityder eller ditt privatliv.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>4</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utskälld eller varit föremål för andras aggressiva utbrott.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>5</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit påmind om dina felsteg eller misstag.		<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>6</b> /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utsatt för ett otrevligt bemötande när du närmar dig andra.		<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## Resultat översikt

miljöavdelningen / Antal svar: 9 / 2024-05-15

Översikten här nedanför visar medianvärdet för enkätens olika områden. Klicka på "Nästa" längst ner till höger eller på en områdesrubrik för att se resultat för enkätens alla frågor. "Jämför med andra" motsvarar ett medianvärde för alla som besvarat OSA-enkäten.



## Arbetets organisering

miljöavdelningen / Antal svar: 9 / 2024-05-15

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Arbetsbelastning och krav

miljöavdelningen / Antal svar: 9 / 2024-05-15

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Möjlighet att påverka

miljöavdelningen / Antal svar: 9 / 2024-05-15







Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Stöd

miljöavdelningen / Antal svar: 9 / 2024-05-15

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
<b>1</b> /6 Jag vet vem jag ska vända mig till för att få stöd och hjälp med att utföra arbetet.						
<b>2</b> /6 Jag kan få handledning i mitt arbete om jag behöver det.						
<b>3</b> /6 Vi samarbetar bra på min arbetsplats.						
<b>4</b> /6 Jag får tekniskt och administrativt stöd vid behov.						
<b>5</b> /6 Mina kollegor visar uppskattning för mina arbetsinsatser.						
<b>6</b> /6 Jag har personer på mitt arbete som jag kan prata förtroligt med.						

## Återhämtning

miljöavdelningen / Antal svar: 9 / 2024-05-15

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Ledarskap

miljöavdelningen / Antal svar: 9 / 2024-05-15

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Kunskaper och utveckling

miljöavdelningen / Antal svar: 9 / 2024-05-15

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Psykologisk trygghet

miljöavdelningen / Antal svar: 9 / 2024-05-15

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



## Kränkande beteende

miljöavdelningen / Antal svar: 9 / 2024-05-15

Resultatet för kränkande beteende visas på ett annat sätt än övriga områden. Det beror på att det inte går att räkna ut medianvärde för området's svarsalternativ. En gul cirkel betyder att minst en person har angett det svarsalternativet. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

		Varje vecka	Varje månad	Det har hänt	Aldrig
1 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utsatt för skvaller eller rykten spridda om dig.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit ignorerad eller exkluderad.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du fått kränkande eller stötande kommentarer om dig som person, dina attityder eller ditt privatliv.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utskälld eller varit föremål för andras aggressiva utbrott.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
5 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit påmind om dina felsteg eller misstag.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utsatt för ett otrevligt bemötande när du närmar dig andra.			<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

### Se övriga kommentarer från medarbetarna

Känslan på jobbet har blivit mycket sämre och nu har man en klump i magen när man kommer till jobbet efter att jag blir totalt ignorerad från de som sitter högre upp då de ej är intresserade av vad jag jobbar med men de har mage att bestämma om något de således inte har insikt i, blir förminskad i mitt arbete, jämför mitt arbete med ett annat typ av arbete och ren oförståelse högre uppifrån helt enkelt. Detta har börjat senaste halvåret, innan har allt varit bra.

trivs utomordentligt bra på min arbetsplats och har en lysande bra närmsta chef och härliga kollegor!

Mina svar utgår från hur min arbetsmiljö försämrats i takt med genomförda omorganisationer och den bristande kunskap om verksamheternas funktion och behov hos kommunens ledning blivit allt mer tydlig i vår verksamhet. Det speglar inte ledarskapet på verksamhetsnivå på annat sätt än att verksamhetschefer sitter med bakbundna händer inför fullbordat faktum. Besluten är redan tagna... Oftast helt utan någon kunskap och därmed även förståelse för dess konsekvenser på verksamhetsnivå.