

# Samverkan, Samhällsbyggnadskontoret

2024-09-04 09:30 - 12:10

kl.09:30-11:40, 4 september, SR Ormön, 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*

*Merike Dahlberg, Plan- och bygglovschef*

*Arbetstagarnas företrädare:*

*Birgitta Bergström, Vlsion*

*Camilla Andersson, Naturvetarna*

*Skyddsombud: Alice Möller*

*Frånvarande:*

*Sveriges Ingenjörer*

*Utses att justera:*

*Camilla Andersson, Naturvetarna*

*Sekreterare:*

*Tina Luther, Ledningskoordinator*

## **Plats**

SR Ormön

## **Deltagare**

Tina Luther (*Organisatör*), Michaela Thorelius, Ulf Andersson

## **1. Val av justerare av dagens protokoll**

Camilla Andersson väljs att justera protokollet.

Protokollet skickas till justerare senast 5 september och ska vara färdigjusterat tills måndag 9 september.

## **2. Fastställande av föredragningslista**

*Föredragningslistan fastställs.*

Föredragningslistan fastställs.

### 3. 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.

#### 3.1. Tillförordnad miljöchef under tjänstledighet

Miljöchefen har begärt och beviljats tjänstledighet mellan den 1 oktober -24 och 1 okt -25. Under tjänstledigheten går Kontorschefen för Samhällsbyggnadskontoret inledningsvis in som ersättare. En beredskap behöver dock finnas för att genomföra en rekrytering av en ny miljöchef under perioden.

Fackliga organisationer delgavs informationen enligt bifogad fil den 21 augusti med önskemål från arbetsgivaren att gå till beslut under samverkan 4 september.

I och med att det råder otydlighet och frågeställningar från både Naturvetarna och Vision så kommer ärendet att tas som informationsärende under sittande möte och fackliga kommer sedan att kallas till en extra samverkan för att gå till beslut.

Vision har meddelat att man inte har några synpunkter om det rör sig om att kontorschefen ska vara tf miljöchef under en begränsad period.

Skrivelse från Naturvetarna ligger bifogat.

Kontorschefen har efter skrivelsen från Naturvetarna författat ett dokument där man ge respons på detta, detta ligger bifogat till protokollet.

Efter diskussion gällande kontorschefens respons på skrivelsen så lyfter Naturvetarna några områden som särskilt viktiga att reda ut. Bland annat är det hur arbetsgivaren tänker kring den rådgivande delen av miljöenhetens arbete samt hur man ska kunna få utrymme till detta i och med det faktum att enheten är beroende av intäkterna från tillsynsärenden som även är till större del det som finansierar enheten. Naturvetarna ser även utmaningar till att kunna balansera rådgivning, tillsyn och att samtidigt följa de lagar som miljöbalken kräver.

Arbetsgivaren har sett att detta under en längre tidsperiod varit ett problem – att man skiljer på rådgivning och tillsyn och att man istället behöver arbeta utifrån normen att rådgivningen ska vara en del av tillsynsärendena, att man ser behov av att genomföra ett förändringsarbete på enheten där man just belyser de delarna.

Kommundirektörens inspel gällande förslaget som tagits fram av kontorschefen är att det är ett väl balanserat förslag där man fått med många viktiga delar gällande ledarskap och hur man ska leda medarbetare igenom en förändring så som miljöenheten står inför.

Arbetsgivaren kommer innan förändringen träder i kraft att genomföra en riskbedömning och som underlag använder man sig av de risker som lyfts fram i samband med skrivelsen från Naturvetarna men även den respons som kontorschefen gett på skrivelsen.

Naturvetarna lyfter även vikten av att NKI-mätningarna även genomförs utifrån kundernas uppfattning och att man inkluderar alla kunder i hela kommunen i den mätningen.

Naturvetarna lyfter även de risker man ser med nuvarande miljöchefs tjänstledighet och att det kan bli en tidsperiod med glapp gällande chefskap om det är så att miljöchefen väljer att säga upp sig.

Vision uppfattar även att man fått till sig att medarbetarna vill ha en chef som man kan förankra sina ärenden tillsammans med, så som man haft med nuvarande miljöchefen. Detta för att bibehålla tryggheten i att man tar rätt beslut.

Man har även uppfattat en oro gällande mediakontakten då medarbetarna ej känner sig trygga i att ta detta. Ytterligare en uppfattning man fått från medarbetarna är att tolkningen i miljöbalken inte överensstämmer med medarbetarnas egna uppfattningar och att det skapats en oro att lagen inte kommer efterföljas.

Arbetsgivaren påtalar att en del av det förändringsarbete man kommer genomföra inom miljöenheten är bland annat att se över hur man gör tolkningen av lagen. Samt att man måste inkludera det kommunala uppdrag man har och även de uppdrag och krav som Kommunfullmäktige tar beslut om att enheten ska genomföra, samt att man måste ta bort distansen mellan det kommunala uppdraget och miljöarbetet.

Arbetsgivaren är även medveten om att det kommande förändringsarbetet kan medföra konflikter mellan medarbetare och chef men det är viktigt är att man går till botten med myndighetens uppdrag och att det ska råda en tydlig och gemensam bild av myndighetens uppdrag. Idag är den bilden otydlig, vilket skapar frustration och en känsla av otillräcklighet hos medarbetarna.

Gällande den beredskap den nuvarande miljöchefen har haft vid särskilda händelser så avser arbetsgivaren att fortsatt använda sig av den TiB-organisation (Tjänsteman i beredskap) man har inom kommunen och att man vid särskilda händelser eller vid situationer där sakkunskap krävs kommer att vidta de åtgärder man behöver för att lösa situationen likt som man gör vi andra akuta situationer. Man ser även att man vid behov kan ta tillvara den breda kompetens som medarbetarna inom miljöenheten har.

Arbetsgivaren och fackliga organisationer är överens om att både medarbetare och chefer behöver ha en ömsesidig respekt gentemot varandra, särskilt under den förändring som enheten står inför.

Fackliga ombud kommer att kallas till extra beslutsamverkan för beslut om tillförordnad miljöchef.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

## Bilagor

Förslag miljöenheten 24-25.pdf, 2024-08-26 Skrivelse gällande lokal samverkan och förslag avseende ledning av Miljöenheten.pdf, respons på skrivelse från naturvetarna.pdf

### **3.2. Utvecklingsinsats i hela kommunen för serviceorienterad myndighetsutövning**

Som arbetsgivaren tidigare berört i punkt 3.2 så kommer man inom Miljöenheten att genomföra ett förändringsarbete och i den bifogade presentationen så belyser man behov, syfte och målet med förändringsarbetet. Diskussioner gällande detta har även lyfts både i kontorschefens respons på Naturvetarnas skrivelse men även under sittande möte i samverkan.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

## Bilagor

Samverkan 4 sept.pdf

### **3.3. Miljöenheten och Plan- och byggenhetens personalläge**

*Information om hur miljöenheten och Plan- och byggenhetens personalläge ser ut och kommer att se ut i närtid.*

Kontorschef informerar om miljöenhetens nuvarande personalläge:

- En medarbetare som kommit tillbaka från sjukskrivning och arbetar deltid.
- En medarbetare är för tillfället föräldraledig.
- En tillfällig anställning som löper ut som man kommer se över om det är möjligt att förlänga för att kunna stärka upp på enheten.
- En medarbetare som sökt tjänstledigt under 2025 som kommer sträcka sig från januari 2025 till och med september

2025.

Man har även fått till sig att flera medarbetare ser sig om efter andra arbeten men inga formella uppsägningar har inkommit.

Några medarbetare har inom enheten bytt arbetsområden man har uppfattningen om att detta har varit en positiv förändring för medarbetaren.

Plan och byggenheten:

-En annons gällande planarkitekt kommer att komma inom kort.

-En medarbetare som tidigare varit sjukskriven 50% har nyligen börjat arbeta 75%, man är noggrann med att följa upp arbetsbelastningen och det dagliga arbetet med medarbetaren för ge rätt förutsättningar att återgången blir bra.

-Man har haft en sommarvikarie som man förlängt oktober ut men som man kommer se över om det finns utrymme i budget att förlänga året ut p.g.a. en sjukskrivning som man inte vet tidsomfattningen på ännu.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.4. OSA-enkät**

*Information om att en OSA-enkätsmätning pågår inom Samhällsbyggnadskontoret.*

Kontorschefen informerar att sista svarsdag för OSA-enkäten som Samhällsbyggnadskontoret ansvarat själva för och som skickades ut i slutet av augusti är den 5 september.

Kommunövergripande OSA-enkät kommer även att skickas ut under oktober.

Resultatet av OSA-enkäten kommer att presenteras för 3 olika enheter - Miljöenheten, Plan- och byggenheten och de personer som ligger direkt under kontorschefen.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

## **4. 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.*

#### 4.1. Arbetsmiljö Plan- och byggenheten

Från skyddsombud:

Hej,

Efter diskussioner med framförallt kollegor på planenheten känner jag att vi behöver diskutera vad målet och syftet med enheten är. På grund av att det fortfarande inte finns någon transparens uppåt ville jag boka ett möte med er båda för att diskutera hur ni ser på enheten, om det finns några planerade åtgärder framöver. Jag ville även tillsammans med Birgitta prata med er båda om vad otydlighet och brist på kommunikation kan leda till.

Allas scheman är fyllda så jag föreslår att vi tar upp detta som en punkt på samverkan 4 september.

Men till dess har jag några punkter jag vill framföra:

1. Vid rekrytering till planenheten är det otroligt viktigt med insikt från medarbetarna (Susanna och Adam framförallt). Det finns en historik av att anställa först och fråga sen på plan- och byggenheten. Det kommer inte fungera och ökar stressen på enheten.
2. Det finns inget behov av att flytta medarbetare mellan enheter. Men det finns ett behov av att stötta i arbetsfördelning och att planlägga sitt arbete (inte byta arbetsuppgifter).
3. Målet "trivas och må bra på jobbet" riskeras att inte uppnås när chefer inte lyssnar och istället antar.

1. Denna frågeställning har man fört dialoger för att gemensamt komma fram till bra rekryteringsprocesser. Skyddsombudet uttrycker dock att medarbetare inom Plan har upplevt sig nedprioriterade och att man fått informationen under en längre tid att ekonomin inte tillåter att rekrytera fler planarkitekter trots att flera medarbetare har sagt upp sig. Arbetsgivaren anser att det generellt har varit en balansgång under året då man inte vetat hur man ska förhålla sig till tjänstledigheter som beviljats samt att man kanske har varit för givmild i att bevilja dessa och på så vis skapat en osäkerhet kring om medarbetaren kommer tillbaka till sin tjänst eller inte. Detta är något man kommer behöva utvärdera framöver.

Nu förtydligar arbetsgivaren att en rekryteringsprocess har inletts för planarkitekt. Detta var inte tydligt för handläggarna vid den tiden då mejlet ovan skrevs.

2. Man vill tydliggöra en rekryteringsprocess där man värdesätter kompetens hos den personen man rekryterar, att utbildning och erfarenhet ska väga upp avgörandet för vem man väljer att rekrytera. Vision har även lyft denna fråga tidigare, att man behöver ha högre kravspecifikationer på de tjänster man annonserar. Fackliga upplever även att arbetsgivaren har prioriterat rekryteringar till bygg och inte till plan. Arbetsgivaren delar inte den uppfattningen med fackliga, man har p.g.a. det ekonomiska läget under en tid fått flytta personal mellan enheterna för att undvika att ställas inför att avsluta någons anställning. Detta i och med att intäkterna styr vilken budget man har att förhålla sig till.

Det har inte varit för avsikt att utsätta medarbetarna inom detaljplan för särskild osäkerhet.

Man beslutar under sittande möte att skyddsombud och enhetschef för dialog inför t.ex. APT för att skapa en agenda där man lyfter relevanta frågor som berör enheten och att det ges utrymme för det som berör medarbetarnas arbetsmiljö och arbetsbelastning.

3. Fackliga uttrycker att man inte lyssnar in medarbetarna när man skapar förändringar inom enheterna eller inom organisationen.

Arbetsgivare svarar att man har flera kontinuerliga samtal med sina medarbetare och man har även kontinuerliga avstämningar där man ställer frågan hur arbetsbelastningen ser ut för att tidigt kunna fånga upp eventuella överbelastningar, här har man inte samma uppfattning som skyddsombudet påtalar att man fått till sig.

Skyddsombudet upplever att Plan- och bygglovschefen inte har samma insikt i vad som är en hög arbetsbelastning på

detaljplan på samma sätt som man har insikten på bygg.

Man tror också att chefer har inte alltid sakkunskapen vilket kan vara svårt att få till i en bred enhet, det är här man behöver ta in medarbetarnas kunskaper men som man enligt skyddsombud inte har gjort.

Generellt behöver både medarbetare och chefer ha en ömsesidig respekt och värna om varandra.

Arbetsgivaren förlitar sig även på också att medarbetarna tar sitt ansvar att föra dialog med sin närmaste chef om man har problem eller stöter på utmaningar i sitt arbete.

Fackliga organisationer har där med tagit del av ärendet.

## **4.2. Uppföljning risk- och konsekvensanalys**

*Vision önskar få klarhet i hur punkterna 4.1, 4.2, 4.4 är omhändertagna.*

Vision har frågor gällande datumet för klarmarkering av åtgärd på punkt 4.1 i riskbedömningen - arbetsgivaren förtydligar att åtgärden är inte klar utan datumet refererar till det datum man satte som datum att ha vidtagit de åtgärder som behövdes för att eliminera risken.

Vision undrar hur dialogerna fungerar mellan t.ex. medarbetarna som arbetar på Plan och de personer som ligger direkt under kontorschefen. Här såg man en oro att man inte skulle ha samma dagliga kontakt som innan.

Fackliga representanter och skyddsombudet uttrycker att man har skapat forum för att skapa kontinuerliga dialog samt att man mer fortsatt lägger fokus på att nya medarbetare vet hur de ska få kontakt med t.ex. Planarkitekter och GIS.

Man kan på sikt behöva se över de forum man redan har gemensamt och nyttja dessa för att inte skapa ytterligare möten som tar tid av medarbetarna.

Fackliga representanter uttrycker vikten av att nyanställda får delta i dessa forum för att inte tappa kontakten med viktiga kollegor på andra enheter.

Ett förslag som lyfts under samverkan är att man inför processmöten en gång i kvartalet där man kontinuerligt går igenom pågående ärenden och ser över ärendeflödet, detta för att se till att man tar tillvara på alla kompetenser som krävs för varje specifikt ärende.

Skyddsombud och Naturvetarnas representant tar med sig detta till det nästa gemensamma möte.

### 4.2

Vision undrar hur arbetsbelastningen ser ut för cheferna i samband med omorganiseringen och har man som det fram kommer i riskbedömningen kunnat delegera arbetsuppgifter.

Plan- och bygglovschefen upplever att man till viss del har kunnat delegera vissa arbetsuppgifter för att skapa utrymme man har dock utökat de interna mötena då man sett ett utökat behov för detta.

Skyddsombudet får signalerna att Plan- och bygglovschefen har en för hög belastning och att man är orolig för att det inte ska vara hållbart i längden och riskera sjukskrivning på lång sikt om man inte vidtar åtgärder.

### 4.4

Vision önskar att följa upp åtgärderna under denna punkt då man ansåg att dessa risker kvarstår utifrån riskbedömningen. Vision önskar även att riskbedömningar överlag följs upp på samverkan fram tills att åtgärderna är klara och berörda parter säkerställt att de givit önskad effekt.

Fackliga organisationer har där med tagit del av ärendet.

## **5. Nästa möte**

*Extra samverkan den 16 september 07:30-08:00, digitalt via teams.*

*Ordinarie samverkan och skyddskommitté 24 oktober kl.10-11:30 på plats i SR Stenskår.*

## **6. Underskrifter**

.

.

---

*(Tina Luther)*

*Sekreterare*

---

*(Camilla Andersson)*

*Justerare*

---

*(Ulf Andersson)*

*Ordförande*

## Miljöenheten hösten 24/våren 25

Miljöchefen har begärt och beviljats tjänstledighet mellan den 1 oktober -24 och 1 okt -25. Under tjänstledigheten går Kontorschefen för Samhällsbyggnadskontoret inledningsvis in som ersättare. En beredskap behöver dock finnas för att genomföra en rekrytering av en ny miljöchef under perioden.

För att också stärka upp ledarskapet i den sakkunskap som bl.a. arbetstagarorganisationerna lyft som särskilt värdefull, tillförs ett externt stöd med praktisk erfarenhet från roll som just Miljöchef. Detta externa stöd kommer till del vara på plats i Östhammar för bl.a. handläggarmöten och till del vara närvarande som kontakt digitalt. Den resurspersonen kommer även vara ett stöd i den utveckling av arbetssätt, som kommer genomföras.

Syftet med det utvecklingsinsatsen är att komma tillrätta med den obalans som lyfts fram i de två senaste årens tillsynsbehovsutredningar och tillsynsplaner för verksamheten. Obalansen kan beskrivas som att de budgeterade kommunala resurserna inte täcker in det definierade behoven av planerad resp. händelsestyrd tillsyn. Se kommentar i not 2.

Kommunfullmäktige har i 2025års budget tillfört verksamheten resurser för att stärka myndighetsutövning samtidigt som kundernas upplevelse förbättras. Kundupplevelsen är särskilt ett målområde som definierats som ett förbättringsområde för den här delen av myndigheten. Se not 3.

Metoden för att genomföra förändringsarbetet kommer hämta inspiration från Skatteverkets (se not 1 nedan) motsvarande förändringsarbete de senaste åren. Några av de centrala momenten i detta är:

När	Rubrik	Innehåll
Sep -24	Målformulering	Både med verksamheten och med utvecklingsinsatsen
Okt -24	Nulägesanalys	Samtal med medarbetare och representanter Hur är enheten bemannad? Hur många tillsynstimmar skapas? Självfinansieringsgrad. Spelregler och strukturer av typen ”så här vill vi att vår arbetsplats ska kännas, vara och fungera”
Nov -24 - Maj -25	Grunden för nystart	Rollen som myndighet och myndighetsperson. Relationen mellan service, rättssäkerhet och effektivitet Kontinuerligt förändringsarbete i vardagen
Jun -25 – Aug -25	En gemensam väg framåt	Fastställa nya rutiner utifrån vad som funkar resp. inte funkar
Sep -25 – Okt -25	Att få det att hända	Rutiner och arbetssätt tränas och repeteras. En ny kultur utvecklas

Förändringar i och anpassningar av momenten kan bli aktuella utifrån processer som skapas i gruppen.

Parallellt med utvecklingsarbetet genomförs myndighetens ordinarie uppdrag.

Detta omfattar också bl.a. att

- I. rutiner för arbetsmiljöarbete förtydligas
- II. forum för internt lärande och kollegialt erfarenhetsutbyte säkerställs
- III. tillsynsplaner för resp tillsynsområde fastställs och rutiner för uppföljning av dessa förtydligas
- IV. arbetsuppgifter för intern och extern kommunikation fördelas
- V. kvalitetsäkring av hela myndighetsprocessen (från registratur till ekonomi och kundnytta)
- VI. förutsättningar för internt miljöarbete förtydligas (när myndigheten arbetar med den skattefinansierade delen)

#### Not 1

Regeringsformens andra paragraf styr HUR vi i offentlig verksamhet ska arbeta. Av den och av Förvaltningslagens sjätte paragraf framgår att det är genom att ge råd och service, som myndigheten ska främja hållbar utveckling som leder till god miljö. Myndighetens roll är inte att skapa miljönytta, utan snarare att få enskilda att göra detta. Och att också göra det självständigt. Det är just denna utgångspunkt som kommer vara bärande i utvecklingsinsatsen.

#### Not 2

En del i detta blir att särskilt prioritera tillsyn där myndigheten skapar så stor nytta i förhållande till sitt uppdrag. Uppdraget definierat som det beskrivs i not 1 ovan. Både självfinansieringsgrad och tillsynstimmar har varit föremål för lång intern debatt i Östhammars kommun. Insatsen kommer studera detta och söka identifiera nivåer, som utifrån uppdraget, är rimliga och långsiktigt fungerande. Samtidigt är det viktigt att tillägga att metoden inte avser att låta exempelvis jakten på tillsynstimmar överskugga det nödvändiga behovet att fokusera på var myndigheten skapar störst nytta. Det handlar alltså snarare mindre om arbetsrutiner (även om detta också kommer arbetas igenom) och mer om myndighetskultur.

#### Not 3

Djupintervjuer bland medarbetare på miljökontoret under sommaren -24 har visat att verksamhetens mål långt ifrån är kända - än mindre är styrande för verksamheten - i gruppen. Målen som nämnden har att styras efter är följande:

- Budgetföljsamhet
- Nöjda kommuninvånare
- Trivas och må bra på jobbet \*
- Upplevelsen av trygghet
- Ökad nöjdhet med myndighetsutövningen

Till lokal samverkan  
Samhällsbyggnadskontoret

## **Gällande förslag för miljöenheten hösten 2024/våren 2025**

Naturvetarnas lokalförening på Östhammars kommun har fått ett förslag från kontorschef Samhällsbyggnadskontoret gällande hantering av miljöenheten kopplat till beviljad tjänstledighet för miljöchefen under höst 2024 och vår 2025.

Ett första dialogmöte gällande hanteringen om det fortsatta ledarskapet på Miljöenheten hölls den 18 juli kl 15-15.45. Naturvetarnas lokalförening skickade inför detta möte en skrivelse via mejl till kontorschefen om vad vi ansåg var de viktigaste förutsättningarna för ett gott ledarskap och för rekryteringsprocessen. Kontorschefen bjöd till ett uppföljande möte 14 augusti kl 13-14.15. På sittande möte presenterades ett förslag (skrivelse med titel Miljöenheten hösten 24/våren 25). Denna skrivelse har nu utan förändringar föreslagits att hanteras som ett beslutsärende på lokal samverkan 4 september.

### **Gällande fråga om beslutsärende 4 september**

Naturvetarnas lokalförening bedömer det inte vara möjligt att hantera ärendet som ett beslutsärende den 4 september baserat på följande:

- Det framkommer inte av skrivelsen vad som är förslag till beslut. Beslutsmening saknas liksom tydliggörande av vilka delar av texten som är bakgrund/beskrivning och det eller de konkreta förslaget/förslagen till beslut. Skrivelsen består idag av a) förslag för ledning av miljöenheten men också b) förslag till ett förändringsarbete.
- Naturvetarna bedömer inte att tillräcklig dialog gällande förslaget hållits för att kunna bereda ärendet på ett relevant sätt. Skrivelsen presenterades muntligt på sittande möte 14 augusti och skickades ut skriftligt efter mötet, vilket inte möjliggjorde en fördjupad dialog kring innehållet och/eller förändringar avseende upplägg och strategi under det faktiska mötet.

### **Underlag till fortsatt process**

Naturvetarna önskar inför fortsatt dialog och kommande beslutsärende i frågan delge lokal samverkan för Samhällsbyggnadskontoret följande kopplat till skrivelsen och processen.

### **Arbetsmiljö för personalen**

- Miljöenheten har idag en ansträngd situation med vissa sjukskrivningar och föräldraledigheter samt tjänster där handläggare till stor del arbetar på egen hand inom

sitt sakområde och där miljöchefen har en nödvändig och viktig betydelse för handläggningen. Extra utsatt är bl.a. hälsoskyddet och delar av miljöskyddet. Detta är en förutsättning som behöver hanteras i ledarskapet.

- Naturvetarna har fått signaler om att många i personalgruppen utifrån kunskapen om hur ledningen för Miljöenheten avses lösas, redan söker andra jobb. Alla länets kommuner har problem att rekrytera rätt kompetens så arbetsmarknaden är öppen. Det tar ca 6 månader att lära upp en nyanställd och längre tid utan en fast miljöchef på plats. Ett utbyte av personal i normal takt går att hantera men att förlora flera handläggare samtidigt skulle skapa stora svårigheter för Miljöenheten att göra det som krävs av kommunen enligt Miljöbalken och Förvaltningslagen men också att nå uppsatta politiska mål. Här krävs omgående insatser för att hindra förlust av erfaren personal. Hur vill arbetsgivaren hantera detta?
- Utöver risk för uppsägningar finns med ovanstående två punkter som grund, mycket stor risk för stressrelaterade sjukskrivningar. Detta motverkar kommunens och kontorets mål för god arbetsmiljö.

- Miljöenhetens arbetsområde ska ses i ljuset av flera lagstiftningar, bl.a.

Förvaltningslagen (2017:900):

*Avvikande bestämmelser i andra lagar eller i förordningar*

*4 § Om en annan lag eller en förordning innehåller någon bestämmelse som avviker från denna lag, tillämpas den bestämmelsen.*

...i kombination med Miljöbalken (1998:808) om tillsyn och kunskapskravet:

**26 kap. Tillsyn**

*Allmänt om tillsynen och tillsynsvägledningen*

*1 § Tillsynen ska säkerställa syftet med denna balk och föreskrifter som har meddelats med stöd av balken. Med tillsyn avses att tillsynsmyndigheten ska*

*1. på eget initiativ eller efter anmälan i nödvändig utsträckning kontrollera att miljöbalken samt föreskrifter, domar och andra beslut som har meddelats med stöd av balken följs samt vidta de åtgärder som behövs för att åstadkomma rättelse,*

**2 kap. Allmänna hänsynsregler m.m.**

*2 § Alla som bedriver eller avser att bedriva en verksamhet eller vidta en åtgärd skall skaffa sig den kunskap som behövs med hänsyn till verksamhetens eller åtgärdens art och omfattning för att skydda människors hälsa och miljön mot skada eller olägenhet.*

Dessa lagtexter förklarar en del av grunden till Miljöenhetens arbete och servicenivå. Det är alltså upp till Östhammars kommun att som lokal myndighet i tillräcklig utsträckning bedriva tillsyn. Naturvetarna vill lyfta riskerna att inte kunna uppfylla dessa krav utifrån ovanstående punkter.

- Personalen inom både Miljöenheten och Mark och infrastruktur har gått igenom många förändringar och projekt som påbörjas som personal lagt både tid och energi på, som inte slutförts. T.ex. utveckling av e-tjänster som i ett senare skede lades ner, LEAN-arbete, omorganisation i flera led, konflikt om fikaplats i anslutning till kontorsrummen etc. Naturvetarna vill utifrån detta lyfta risken med förändringsarbetet

enligt ”Skatteverket-processen”. Det är mycket viktigt att få medarbetarna med sig i en förändringsprocess, att projektet leds med tydlig tidplan och mål och att det finns ett tydligt avslut med fortsatt förvaltning fastlagd.

Det kan mycket väl vara ett viktigt förändrings-/utvecklingsarbete som föreslås men Naturvetarnas bedömning är att det i nuläget bör vara viktigare att fokusera på att klara Miljöenhetens grunduppdrag i form av tillsyn, vägledning och deltagande i kommunens kärnverksamhet än att avvara tid för ett omfattande förändringsarbete. Den processen skulle mer lämpligt kunna inledas i samband med en mer permanent lösning av ledningen för Miljökontoret framöver.

- Det har trots hög arbetsbelastning varit god stämning inom Miljökontoret. Detta förklarar personalen till stor del grundläggas i det lokala arbetsmiljöarbete som drivits av miljöchefen. En oro uttrycks hur förslaget i skrivningen avser att ta hand om de mjuka sidorna av chefskapet för att skapa goda arbetsrelationer och arbetslust.
- Kontorschefen som enligt skrivelsen föreslås ta över delar av miljöchefens roll är även direkt chef över gruppen Mark och infrastruktur. Även dessa handläggare arbetar med en stor bredd av arbetsområden, strategiskt och i många projekt och har ett behov av chefsstöd i vägval och inriktningsbeslut. Vid senaste medarbetarenkäten under försommar 2024 visade gruppens svar att en av de viktigaste utmaningarna är att få mer tid med sin chef för besluts- och planeringsdiskussioner.

Naturvetarna ser inte hur skrivelsens förslag ska kunna kombineras med att minska arbetsmiljöriskerna för denna personalgrupp enligt beskrivning ovan. Det framgår inte av skrivelsen hur kontorschefens tidsfördelning ska hanteras mellan dessa två personalgrupper (Miljöenheten samt Mark och infrastruktur), särskilt då ett förändringsarbete också avses genomföras under samma tidsperiod.

### **Miljöchefens arbetsuppgifter och resursbehov - kärnverksamheten**

- Miljöchefen genomför idag en bred palett av arbetsuppgifter; samtal med personal och kommuninvånare/kunder, dialog med invånare och företagare, samordnar verksamhet med plan- och byggenheten, rådgivande till sin personal, fördelar arbetsuppgifter, håller i och deltar på gruppmöten inom miljöenheten och övriga kommunen, deltar i kommunövergripande arbetsområden som MEX, VA-grupp, deltar i länets miljösamverkan och miljöchefsmöten, sitter i styrgrupper, bedömer överklaganden, ansvarar för mediahantering, deltar i lotsmöten med näringslivet, arbetar med nämndsprocessen till BMN, har delegation på ett stort antal ärendetyper, lär upp nyanställda, är med och skapar styrdokument, verksamhetsplanering, tillsynsplan (TBU), skapar årshjul, arbetar med löpande förändring av årliga avgifter för miljöenhetens ärendegrupper etc.

Naturvetarna ser ett omfattande arbete som inte beskrivs i skrivelsen och där det väcks många frågor. Vem ska utföra dessa arbetsuppgifter? För många av dem krävs sakkunskap och erfarenhet. Kommer dessa uppgifter täckas av de externa resurser som avses tas in? Kommer de ha mandat för detta? Om någon i personalgruppen slutar –

vem ska lära upp den inom ett område där man arbetar ensam? Vilka uppgifter kommer ev. inte prioriteras att göras och hur meddelas övriga inom Östhammars kommun som är beroende av Miljöenhetens medverkan i dessa planer och program?

- Ett annat område där miljöchefen har en viktig roll är kommunens beredskaps- och krisarbete. Utöver den ordinarie organisationen med TIB är det i många fall som miljöchefen har ett särskilt ansvar och kontaktas av kommunens TIB då det kräver sakkunnighet inom miljö- och hälsoskyddsområdet. Det kan vara i fall som oljeolyckor och bränder inom vattenskyddsområden och liknande frågor. Under våren 2024 har flera sådana fall varit aktuella.
- Miljöchefen deltar i en mängd beslut/ärenden inom både miljö- och hälsoskydd samt livsmedel. Enligt skrivelsen ska frågor där handläggare behöver stöd från sakkunnig, hanteras av de externa resurser som avses tas in för detta. Det framkommer dock inte om någon kartläggning gjord av omfattningen av dessa behov.

Naturvetarna vill påpeka att vi uppfattar att nuvarande miljöchef är mycket aktiv i den löpande ärendehandläggningen och med nuvarande personalomfattning ser vi att detta behov kommer kvarstå eller till och med öka under hösten 2024 och våren 2025. Det bör klargöras i vilken omfattning och hur (dagar/tider etc.) dessa externa resurser avses kunna användas. Det bör också klargöras hur dialog med nämnden ska utföras enligt nuvarande skrivelse – är det de sakkunniga resurserna utifrån eller kontorschef, eller båda som ska ha dialog med förtroendevalda inför och under nämndmöten? Hur avser arbetsgivaren förebygga risker för jäv och förtroendeförlust gällande ärenden inom BMN som kan uppstå med ett delat ledarskap?

En ytterligare fråga kring den löpande ärendehandläggningen är om personalen kommer behöva hantera ärenden på ett annat sätt än tidigare under denna period, utifrån hur beredningsprocessen och beslutsgångar ska fungera med denna lösning?

- Naturvetarna saknar i skrivelsen en bakgrund till beslutet att inte försöka rekrytera en vikarie till miljöchefen. Vi vet liksom arbetsgivaren att det är en svår rekrytering men då omfattningen ändå är ett år med möjlighet till förlängning, saknar vi en förklaring till hur resonemanget kring detta gått till.

## Utmaningar och förtroendekonflikt

- Hur ärendet kring ledarskapet på Miljöenheten hanterats har givit upphov till en känsla av brist på transparens och öppenhet. Informationen som ges är otydlig och dialog med personalgruppen som helhet har saknats. Naturvetarna uppfattar att denna upplevelse inom personalen är djupare och ligger utöver den oro som naturligt följer av förändringar och att den hade kunna förebyggas genom öppna samtal med gruppen.
- Naturvetarna har också uppmärksammat den konflikt som byggts upp mellan kontorschefen och Miljöenheten under våren. Personalen upplever brist på förtroende, toppstyrning, bristande konflikthantering genom avsaknad av dialog samt repressalier. Det upplevs även som att grunduppdraget och lagstiftningen som styr en kommuns

myndighetsuppdrag inte tas på allvar och att kundnöjdhet ligger i fokus. Kundnöjdhet är förstås en viktig del av kommunens målsättningar men när det gäller miljötillsyn är kunden även alla kommunens invånare som inte ska få sitt dricksvatten förorenat, bli matförgiftade eller få miljöfarligt avfall dumpat på sin fastighet.

De medarbetarsamtal som inletts med personalen under sommaren har upplevts kontrollerande och syftet varit otydligt. I skrivelsen omnämns att personalen har avsaknad av kännedom om kommunens mål. Då enbart ett fåtal samtal hade hunnit hållas och främst med relativt nyanställd personal, innan skrivelsen skickades 14 augusti, bedömer vi slutsatsen formulerad på ett olämpligt sätt då de få samtalen inte kan ha givit en sammanlagd bild av personalens behov, kännedom och kunskap.

Ovanstående sammantaget med andra arbetsmiljöfrågor under våren och sommaren 2024 har lett till att kontorschefen saknar personalens förtroende för miljöchefsuppdraget vilket ger dåliga förutsättningar för ett gott genomförande av förslaget i skrivelsen.

## **RKA och uppföljning**

- Naturvetarna bedömer att en RKA med åtgärdsförslag bör genomföras och framförallt bör en uppföljning av beslutade åtgärder genomföras under kommande verksamhetsår (hösten 2024 och våren 2025) för att minska och förebygga de risker som lyfts i RKA:n. Underlag till denna kan hämtas bland annat från ovanstående punkter i denna skrivelse.

/2024-08-26

*Styrelsen för naturvetarna i Östhammars kommun*

Den 26 augusti lämnade naturvetarna in en skrivelse med rubriken "Gällande förslag för miljöenheten hösten 2024/våren 2025"

Skrivelsen kommer upp som en del i den kontorssamverkan som genomförs den 4 september.

För att ge svar på några av de frågor som lyfts i skrivelsen och därmed underlätta samverkan ges på detta sätt en respons på skrivelsen.

Först ska fastställas att arbetsgivaren inte vill ta upp ärendet som ett beslutsärende på samverkan den 4 september efter att ha läst skrivelsen. Det framgår av skrivelsen att det finns ett behov av ett informationsmöte innan vi genomför ett beslutsmöte.

Naturvetarna pekar i skrivelsen på svårigheter, på otydligheter och på frågor som behöver få svar.

Arbetsgivaren vill med förslaget ge medarbetare bättre förutsättningar att klara sitt uppdrag. Naturvetarna pekar i skrivelsen på behovet av ett förändringsarbete. Detta är också något som framkommer i de individuella samtalen som genomförts under sommaren. Frågan är då om vilka förändringar som föreslås, när dessa ska genomföras, vem som lämpligast leder detta arbete samt hur detta arbete ska genomföras parallellt med den ordinarie verksamheten.

Arbetsgivaren föreslår att utvecklingsarbetet bl.a. säkerställer att uppdraget blir tydligt för alla på enheten. Med en än mer tydlig och gemensam bild av uppdraget så genomförs sedan en prioritering av vilka insatser som leder till att både enheten och varje enskild medarbetare ges bättre förutsättningar. I förlängningen påverkar detta både rutiner och arbets sätt på ett sätt som ska syfta till att förenkla för enhetens kunder och stärka kundernas upplevelser av att kommunen är en samarbetspartner. Det är också arbetsgivarens uppfattning att detta ökar både nyttan utifrån lagstiftarens miljöintentioner och förutsättningarna för trivsel på arbetsplatsen. En nära dialog mellan myndigheten och det omgivande samhället stärker såväl miljönyttan som trivseln på arbetet för våra inspektörer.

Det finns ett antal konkreta moment definierade i den process som arbetsgivaren vill genomföra. Några av dessa moment beskrivs i det förslag som Naturvetarna tagit del av. Samtliga dessa moment kommer att ledas av ett externt process-stöd, som arbetsgivaren avser att handla upp.

Behovet av en snar förändring är angeläget för arbetsgivaren. Under flertalet år har det varit en obalans mellan vad som anses vara behovet av tillsyn på miljöenheten och de resurser som stått till enhetens förfogande. Nästa år tillförs resurser från kommunfullmäktige för att just stärka myndighetsutövningen och kundernas upplevelse av kontakten. Då är det viktigt för arbetsgivaren att insatser har mycket noga prioriterats utifrån vad som leder till nå verksamhetens mål.

Den planerade utvecklingsinsatsen skulle alltså behöva genomföras vid den föreslagna tidpunkten alldeles oavsett.

Detta arbete skulle mycket väl ha kunnat ledas av en ny tillträd enhetschef. Nu kommer en ny chef inte kunna vara på plats förrän en god bit in i utvecklingsarbetet. Därför är det arbetsgivarens bedömning att nuvarande kontorschefen är den som lämpligast övertar ledarskapet på kort sikt. Under arbetets gång kan det bli aktuellt att initiera en rekryteringsprocess, men fram till detta steg är taget förstärks enheten med både det process-stöd som bekrivits ovan och med ett sakkunnigt stöd i miljöfrågor. Även detta avser arbetsgivaren att handla upp.

Omfattningen av dessa stöd har uppskattats till

- sakkunnigt ledarstöd ca 10 timmar i veckan under femton veckor under den inledande perioden av arbetet (med en möjlighet till förlängning)

- processledningsstöd under en lägre period, men med färre genomförandetimmar i veckan (id för genomförande av processarbetet under perioden okt 24 till sep 25 (ca 40 veckor) är ca 3 timmar i veckan).

Arbetsgivaren bedömer tidpunkten från oktober till april som den lämpligaste tiden att genomföra de mest tidskrävande insatserna. Tiden från maj till september handlar om "träning" och justering av arbetsrutiner utifrån erfarenheter och lokala behov. Kanske är det också strax dessförinnan som det är lämpligt att etablera ett mer långsiktigt ledarskap på enheten.

Avslutningsvis några korta kommentarer kopplat till Naturvetarnas skrivelse där man menar att:

- det inte är tydligt vad som föreslås av arbetsgivaren*  
arbetsgivaren föreslår dels att kontorschefen iklär sig ett tillförordnat uppdrag som enhetschef, samt att enheten under en tolv månadersperiod genomför en gemensam utvecklingsinsats (se ovan)
- dialogen inte varit tillräcklig*  
den formella dialogen inleds i samband med samverkan enligt samverkansavtalet. Utöver detta sammankallade arbetsgivaren till dialogsamtal vid två tillfällen under sommaren. Dessutom ville arbetsgivaren göra sig en kompletterande bild genom bilaterala samtal med var och en av medarbetarna i gruppen under sommaren. Tio av fjorton planerade samtal har genomförts innan samverkan.
- miljöchefen är viktig för handläggningen eftersom miljöenheten idag har sjukskrivningar, föräldrarledighet och självständigt arbete*  
Miljöchefen är en viktig kunskapsbärare i kommunen. Det är samtidigt så, vilket också många vittnar om, att enheten har många kunniga medarbetare med både lång erfarenhet och djup kunskap inom sina specialistområden. Utöver att det förhåller sig på det viset, så avser arbetsgivaren som beskrivits ovan, att tillföra sakkunnigt stöd.
- arbetsgivaren behöver ha en plan för att hantera en ökad personalomsättning*  
Det föreligger en risk för att fler kommer vilja söka sig nya karriärvägar, i samband med att en chef slutar. Genom att satsa på enhetens utveckling och de enskilda medarbetarnas arbetsmiljö hoppas arbetsgivaren dels kunna attrahera befintliga medarbetare att vara en del av utvecklingsarbetet samtidigt som nyfikna medarbetare hos andra arbetsgivare kan lockas.
- de föreslagna insatserna motverkar ambitionen om en god arbetsmiljö*  
Utvecklingsinsatsens syfte är bl.a. att underlätta prioritering och göra arbetet än mer stimulerande. Arbetsgivaren menar att satsningen på enhetens utveckling bl.a. syftar till att stärka den upplevda arbetsmiljön. Satsningen är en unik möjlighet att utveckla verksamheten och stärka både kundupplevelse och arbetsmiljö.
- det föreligger en ökad risk för att myndigheten inte lever upp till lagstiftarens krav enligt förvaltningslagen och miljöbalken*  
Insatsen ska tjäna syftet att stärka kommunens arbete med sitt myndighetsuppdrag och adressera brister som identifierats i både revisionsrapporter och tillsynsbehovsutredningar
- det finns en risk att arbetsgivarens förslag bortser från de mjuka sidorna av chefskapet för att skapa goda arbetsrelationer och arbetslust*  
Utvecklingsinsatsen ska stärka kundernas upplevelse av myndigheten, vilket ska leda till en mer uppskattad myndighet. Detta kan upplevas av medarbetarna som om att även de mjuka sidorna prioriteras.
- det inte framgår hur kontorschefens tidsfördelning ska hanteras mellan de två personalgrupperna Miljöenheten resp Mark och infrastruktur)*  
Någon exakt tidsfördelning har inte schemalagts. Men så långt det går ska motsvarande

forum för informationsdelning, ärendefördelning och handläggarmöten bibehållas (och i viss utsträckning t.o.m. stärkas). Totalt kommer antalet direktrapporterande medarbetare/chefer till kontorschefen vara ca tjugo. Det är många och kommer kräva en tydlig struktur, där samtal enskilt och i grupp behöver planeras noga.

Kontorssamordnaren kommer stötta upp i detta arbete och dessutom kommer det externa resursstödet som nämns ovan vara en tillgång – inte minst i enskilda kundärenden

I. *det inte är tydligt hur miljöchefens breda arbetsuppgifter lösas?*

Miljöchefen har ett brett uppdrag inom många olika områden. Dessa uppdrag fördelas på den tillförordnade chefen, ledarstödet och på enskilda medarbetare. I samband med detta kommer även alternativa arbetssätt prövas

J. *det saknas information om hur kommunens beredskapsarbete med avseende på sakkunnighet inom miljö- och hälsoskyddsområdet ska skötas*

Arbetsgivaren har förtroende för den sakkunskap som finns kvar på enheten efter att miljöchefen slutar. För att trygga upp enheten under utvecklingsarbetet tillförs, som beskrivits ovan sakkunnigt miljöchefsstöd.

K. *behoven av sakkunnigt stöd hos enhetens personal inte kartlagts. Här nämns även risken för jäv/förtroendeförlust gällande ärenden inom BMN som kan uppstå med ett delat ledarskap. Även frågan om ärenden behöver hanteras på annat sätt än tidigare, utifrån hur beredningsprocessen och beslutsgångar ska fungera med denna lösning?*

En del i kartläggningen av det stöd som efterfrågas består av de individuella samtal som kontorschefen genomfört under sommaren. Arbetsgivaren har inte bedömt att någon risk för jäv eller förtroendeförlust uppkommer som en konsekvens av förslaget.

L. *det finns en brist på transparens och öppna samtal med gruppen*

Behovet av information är alltid stort i förändring. Arbetsgivarens intention är att försöka möta detta med både individuella samtal och gruppmöten. Gruppmötena hålls normalt av närmaste chef. När det finns behov av stöd från "chefens chef", så är detta normalt något som planeras i samförstånd mellan cheferna i organisationen

M. *personalens bristande förtroende för miljöchefsuppdraget ger dåliga förutsättningar för ett gott genomförande av förslaget*

Det är givetvis avgörande för insatsens framgång att personalen känner förtroende. Därför är processen upplagd så att vi tillsammans går igenom mål, nuläge och myndighetens roll under inledningen. Det är här samsynen ska skapas och det är detta som ska utgöra grunden för förtroendet för utvecklingsarbetet.

## Behov av stöd

Enheten har behov av dels ett sakkunnigt ledarstöd inom det område som en kommunalmiljöchef agerar. Det stödet omfattar ca 10 timmar i veckan under femton veckor under den inledande perioden av arbetet.

Utöver detta har enheten behov av processledningsstöd under en lägre period, men med färre genomförandetimmar i veckan. Tid för genomförande av processarbetet under perioden okt 24 till sep 25 (ca 40 veckor) är ca 3 timmar i veckan.

# Syftet med stödet

## Processledning

Leda processen på enheten och utgöra ett stöd både för ledare och medarbetare i detta arbete

## Sakkunnigt ledarstöd

Erbjuda ett sakkunnigt stöd på enheten i frågor som rör frågor inom en kommunal miljöenhets områden

# Målsättning med stödet

## Processledning

Medarbetare på enheten känner väl till både mål med verksamheten och de viktigaste framgångsfaktorerna för att nå målen.

Myndighetens kunder är mer nöjda med sin kontakt med myndigheten

## Sakkunnigt ledarstöd

Medarbetare upplever att de har förutsättningar för att utföra sitt arbete i linje med de politiska målsättningarna.

När	Rubrik	Innehåll
Sep -24	Målformulering	Både med verksamheten och med utvecklingsinsatsen
Okt -24	Nulägesanalys	Samtal med medarbetare och representanter Hur är enheten bemannad? Hur många tillsynstimmar skapas? Självfinansieringsgrad. Spelregler och strukturer av typen "så här vill vi att vår arbetsplats ska kännas, vara och fungera"
Nov -24 - Maj -25	Grunden för nystart	Rollen som myndighet och myndighetsperson. Relationen mellan service, rättssäkerhet och effektivitet Kontinuerligt förändringsarbete i vardagen
Jun -25 – Aug - 25	En gemensam väg framåt	Fastställa nya rutiner utifrån vad som funkat resp. inte funkat
Sep -25 – Okt -25	Att få det att hända	Rutiner och arbetssätt tränas och repeteras. En ny kultur utvecklas

## GENOMFÖRANDE

☑ Utförd

Klara rader: 10/10

Klara åtgärder: 10/11

*Ansvarig:* Ulf Andersson

*Datum:* 2023-06-26      *Enhet:* Samhällsbyggnadskontoret

*Beskrivning:* Förändringen består av en hopslagning av planenheten och byggenheten. Det kommer utgöra en enhet och ledas av en chef.

*Deltagare:* Ulf Andersson, Elin Söderlind, Birgitta Bergström

*Övriga deltagare:* Merike Dahlberg, Alice Möller, Marie Berggren, Kajsa Hillberg

## DEFINITIONER FÖR RISKVÄRDERING

Faktor	Sannolikhet	Faktor	Konsekvens	Riskmatris:				
1	Mycket osannolik	1	Mycket liten	5	10	15	20	25
2	Osannolik	2	Viss	4	8	12	16	20
3	Låg sannolikhet	3	Allvarlig	3	6	9	12	15
4	Hög sannolikhet	4	Mycket allvarlig	2	4	6	8	10
5	Nästan säkert	5	Katastrofal	1	2	3	4	5

## RISKBEDÖMNING VID FÖRÄNDRING (ARBETSMILJÖPERSPEKTIV)

Länkat dokument: Chefshandboken: arbetsmiljöarbete

*Beskrivning av eller instruktioner för mallen:* Vid förändringar som ligger utanför det dagliga arbetet görs en riskbedömning redan i planeringsstadiet. Skyddsombud ska medverka under hela processen, men det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

En risk är en orsak till att någon kan bli sjuk eller skada sig. En risk är något som kan få negativa konsekvenser för individen, gruppen eller verksamheten, till exempel:

- Hala golv kan leda till att någon halkar och skadar sig.
- Tunga lyft och påfrestande arbetsställningar kan leda till skador och sjukdomar i muskler och skelett.
- Många vakanser över lång tid kan leda till ohälsosam arbetsbelastning och stress.
- Kränkande särbehandling kan leda till stress och psykisk ohälsa.

Om konsekvenserna blir små och sannolikheten för ohälsa/skada är minimal, då behövs troligen ingen omedelbar åtgärd. Om konsekvenserna är stora och sannolikheten är hög för att risken ska inträffa så behövs omedelbara åtgärder.

Kom ihåg att följa upp de åtgärder som har gjorts för att se om de fått önskad effekt eller om det behövs ytterligare åtgärder för att minska eller ta bort eventuella arbetsmiljörisiker. Exempel på ytterligare åtgärd kan vara att göra skyddsronder inom de områden som förändringen påverkar.

### GÖR SÅ HÄR:

1. Beskriv förändringen, var den ska genomföras och vem som berörs.
2. Undersök och identifiera hur den planerade förändringen kan tänkas påverka medarbetarna. Fokusera på omständigheter (orsaker) som riskerar leda till ohälsa eller olycksfall på er arbetsplats. Klicka på pilen i högerkanten för att skapa nya rader under varje rubrik.
3. Beskriv vilken typ av ohälsa, skada eller andra negativa konsekvenser som kan uppstå.
4. Bedöm hur allvarlig risken är utifrån hur SANNOLIKT det är att skada/ohälsa inträffar och vilka KONSEKVENSERNA blir om skada/ohälsa inträffar.
5. Bestäm och tidssätt åtgärder. Allvarliga och akuta risker har högst prioritet och åtgärdas direkt. Koppla åtgärder direkt till identifierade risker genom att klicka på skiftnyckeln längst ut till höger i respektive rad.

### Tips!

- Alla dina åtgärder samlas under rubriken HANDLINGSPLAN. Där kan du dokumentera uppföljningen.

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)
1	<b>Beskrivning av förändringen (använd inte riskkolumnen i den här delen) Om du har beskrivit förändringen i ett separat dokument kan du bifoga det.</b>		

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)
1.1	Beskriv vad förändringen består av. (Skriv i fältet här till höger)	Med bakgrund av ekonomisk press på nämndens verksamheter gjordes en organisationsöversyn i samband med att Planchef slutar. Förslag på ny organisation är att samla planenhetens medarbetare och bygglovsenhetens medarbetare under samma chef, vilket idag är nuvarande bygglovschef.	0
1.2	Beskriv var förändringen ska genomföras och vilka VERKSAMHETER som berörs direkt eller indirekt. (Skriv i fältet här till höger)	De enheter som berörs är Plan- och Byggenheten.	0
1.3	Beskriv vilka MEDARBETARE och CHEFER som berörs av förändringen. (Skriv i fältet här till höger)	Medarbetare på Plan- och Byggenheten samt Bygglovschef och verksamhetschef berörs av förändringen.	0

<b>2</b>	<b>ARBETSMILJÖ: Vilka tekniska och fysiska risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?</b>		
	Tekniska faktorer berör teknik, konstruktioner och hjälpmedel. Fysiska faktorer har att göra med hur man arbetar. Exempel: dåligt fungerande IT-system, trasiga maskiner, brister i lyftanordningar, bristfällig skyddsutrustning, ventilation, fukt och mögel, dålig belysning, höga ljudnivåer, tunga lyft, arbete i obekväma ställningar, farliga kemikalier, smitta, arbete på extrema platser som höga höjder, halt eller hårt underlag.		
2.1	Platsbrist i Kommunhuset och brist på utrustning/dockningsstationer etc. på planenheten.	Upplevd försämring hos enskilda medarbetare på nuvarande byggenheten.	4*2 <b>8</b>

#### Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
1	Utreda vilken typ av utrustning som saknas och vilken typ av arbetsplatser som det finns behov av, exempelvis införa bokningssystem för platser. Arbetsgivaren iordningsställer ytterligare en flexplats.	Insatser genomförda under sommaren -23. Ny utrustning har också köpts in	Andersson, Ulf		Planerad	2024-01-29 Klar <input checked="" type="checkbox"/>

<b>3</b>	<b>ARBETSMILJÖ: Vilka sociala risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?</b>		
	Sociala faktorer handlar om risker i samspelet med andra. Exempel: samarbetssvårigheter, konflikter, kränkande särbehandling, bristande kommunikation, kränkningar och hot på sociala medier, hotfulla situationer		
3.1	Risk för "gnissel"/ konflikter när två tidigare välfungerande team slås ihop med varandra.	Ny gruppdynamik och kultur, behöver lära känna varandra och hitta arbetssätt och kommunikationsvägar.	4*2 <b>8</b>

#### Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
3	Fortsätta med leankonferenser.	Genomförd under hösten -23 och januari -24	Andersson, Ulf Merike Dahlberg		Planerad	2024-01-29 Klar <input checked="" type="checkbox"/>
4	Kick-off för nya enheten.	Genomfördes under leankonferensen i november -23	Andersson, Ulf Merike Dahlberg		Planerad	2024-01-29 Klar <input checked="" type="checkbox"/>
3.2						0

<b>4</b>	<b>ARBETSMILJÖ: Vilka organisatoriska risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?</b>		
----------	---	--	--

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)
	Organisatoriska faktorer berör arbetsplatsens organisering. Exempel. långvarig och ohälsosam arbetsbelastning, för lite tid för återhämtning, bristande kommunikation, bristande ledning och styrning, otydlighet i roller och ansvar, bristande kunskaper, bristande introduktion		
4.1	Risk när vissa specialistroller splittras till andra enheter.		5*2 <b>10</b>

#### Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
2	Hitta gemensamma forum för att utbyta kunskaper och erfarenheter. Viktigt att också tydliggöra organisatorisk tillhörighet.	Det är viktigt att kommunikationsvägar som etablerats och fungerar inte riskerar att förloras. Det kan exempelvis gälla VA-samordnare, miljöskunnig, projektledare och kommunikatör. Detta kan även avse information på ledningsnivå.  Vi etablerar gemensam arbetsinformationsforum resp. gemensamma arbetsplatsträffar för APT	Andersson, Ulf Marie Berggren		Planerad	2024-02-22 Klar <input type="checkbox"/>

4.2	Risk för ohållbar arbetsbelastning för chef när hen får fler medarbetare.	Ny kompetenspåfyllnad för chef, räckta till för samtliga medarbetare och sig själv i sitt ledaruppdrag.	4*3 <b>12</b>
-----	---	---	------------------

#### Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
5	Tillvarata de resurser och kompetenser som finns hos medarbetare.		Andersson, Ulf Merike Dahlberg		Planerad	2024-01-29 Klar <input checked="" type="checkbox"/>
6	Hjälp med prioritering av sektorchef om behov finnes.		Andersson, Ulf		Planerad	2024-01-29 Klar <input checked="" type="checkbox"/>
7	Vara sparsam med interna möten eller delegera ansvar till medarbetare.	Vi kan göra ännu mer....	Andersson, Ulf Merike Dahlberg		Planerad	2024-01-29 Klar <input checked="" type="checkbox"/>

4.3	Risk för brist på återhämtning på grund av omorganisationens genomförandetidpunkt.		3*3 <b>9</b>
-----	--	--	-----------------

#### Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
11	Utse ersättare under semesterperioder		Andersson, Ulf		Omedelbar	2024-01-29 Klar <input checked="" type="checkbox"/>

4.4	Risk för att medarbetare som inte flyttas till den nya enheten inte erbjuds det ledarstöd som de behöver för sitt arbete. Risker ligger även på chefsnivå, dvs att inte chefen ges förutsättningar att göra ett bra jobb	Dessa medarbetare flyttas tillbaka till Verksamhet Växande kommun, varifrån de flyttades så sent som för ett halvår sedan.	4*4 <b>16</b>
-----	--	--	------------------

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)			
<b>Åtgärd</b>						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
8	Tillvarata de resurser och kompetenser som finns hos medarbetare.		Andersson, Ulf Marie Berggren		Planerad	2024-01-29 Klar <input checked="" type="checkbox"/>
9	Hjälp med prioritering av sektorchef om behov finnes		Andersson, Ulf		Planerad	2024-01-29 Klar <input checked="" type="checkbox"/>
10	Vara sparsam med interna möten eller delegera ansvar till medarbetare.		Andersson, Ulf Marie Berggren		Planerad	2024-01-29 Klar <input checked="" type="checkbox"/>

## UPPFÖLJNING

Klara rader: 10/10

Klara åtgärder: 10/11

Uppföljningsansvarig

Andersson, Ulf

Klar



Klar den

**Kommentar**

Uppföljning genomförd jan -23

Arbetsgivarrepresentant: .....

Skyddsombud: .....