

# Samverkan och Skyddskommitté Kommunledningskontor, Stab samt Säkerhet och beredskap

2025-12-10 09:00 - 10:00

Kommunledningskontoret, Näringslivskontoret, Stab samt Säkerhet och beredskap, Östhammars kommun.

Deltagare:

För arbetsgivaren: Pauliina Lundberg, Colin Brunn, Mattias Nilsson, Peter Nyberg

För arbetstagaren: Hanna Nordén, Vision

Frånvarande: DIK, SSR, Ledarna, Akavia

Plats

SR Örskär

Deltagare

Pauliina Lundberg (Organisatör), Arbetsgivare Arbetsgivare, Åsa Lindberg, Colin Brunn, David Wagner, Elin Fogelström, Förhandling Förhandling, Ingeborg Van Der Veen, Lena Säfström, Matilda Permerius, Mattias Nilsson, Östhammarsavdelningen Östhammarsavdelningen, Peter Nyberg

## 1. Skyddskommitté

### 1.1. Positiva observationer i KIA

Vi tittar på de Positiva observationer som rapporterats in i KIA sedan lansering runtom i kommunen. Några exempel på vad som rapporterats in från medarbetare runtom i kommunen:

Miljöenheten - En person som rapporterat in uppmärksammar sin handledare, som gett medarbetaren en mycket bra start på den nya arbetsplatsen både kunskapsmässigt men även socialt.

Servicebostad - Vid en Servicebostad har det rapporterats in att man varit två medarbetare vid en aktivitet, vilket gjort det möjligt att aktivera fler och göra fler personer involverade, vilket uppskattades.

Servicebostad - Medarbetare på en enhet har uppmuntrat bra beteenden under aktivitet hos brukare, vilket har lett till en förbättrad kommunikation mellan kollegorna, men också en positiv kontakt/relation gentemot andra brukare.

En person har rapporterat in att det var brandövning i kommunhuset, vilket den tyckte bidrog med trygghet att man tränar på och övar på i organisationen.

Bojen, Korttidsboende - På en enhet har man rapporterat in positiv observation kring en bra start på arbetsdagen. Detta då nattpersonalen hade förberett väldigt mycket, vilket gav morgonpersonalen en härlig och positiv start på dagen. Men förberedelsen bidrog också med ett underlättande i arbetet, då morgonpersonalen med enkelhet kunde påbörja sin arbetsdag.

Viktigt att komma ihåg att man gör bra saker i arbetet, samt att fortsätta påminna kollegor och medarbetare om att rapportera och lyfta det positiva som sker!

## 1.2. Statistik i KIA

Förslag att införa som stående punkt vid varje skyddskommitté. Rapporten kan tas ut enkelt genom färdigställd mall, vid hjälp kontakta HRP.

Vi ser över statistik i KIA, kring olika händelsetyper som rapporteras in, vilken status ärendena befinner sig i m.m.

### Bilagor

KIA Rapport Statistik KLK.pdf

## 1.3. Redovisning av OSA-resultat

Pauliina Lundberg föredrar ärendet.

Kontorsövergripande - Förra året jämfört med årets resultat. Förbättringar kan ses vid samtliga delar.

Samtliga enheter har på APT identifierat och tagit fram åtgärder. Staben har tagit fram en årsplan där man fokuserat på vissa områden att fortsätta utveckla.

Kommunövergripande:

- Återhämtning en viktig del att jobba vidare på.
- Fina resultat kring Psykologisk trygghet.
- Aktiviteter framtagna på respektive verksamhet tillsammans med medarbetargrupper och arbetas med för att fortsätta se en förbättring.

### Bilagor

Kopia av Resultat Kommunledningskontoret OSA 2024 2025 sammanställning.xlsx

## 2. Val av justerare av dagens protokoll

### Beslut

- Hanna Nordén väljs till justerare.

## 3. Fastställande av föredragningslista

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.

En tillkommande punkt: Omorganisation inom HR.

Föredragningslistan fastställs.

### Beslut

- Föredragningslistan fastställs.

## 4. Informationsärenden

#### **4.1. Genomförda och pågående systembyten**

*Pauliina Lundberg föredrar ärendet.*

*Arbetsgivaren redogör för övergripande status kring planerade och genomförda systembyten.*

*Affärssystem: uppdatering.*

*Ärendehanteringssystem: Visningar pågår.*

*Politikerportal: Implementering av ett nytt politikerportal pågår.*

*Quickchannel: Implementeringen genomförd och gick bra.*

*E-arkiv. Samverkansarbete med fem andra kommuner. Upphandling 2026, implementering från 2027*

*Stratsys: Nytt avtal. Införs Q1. Fortsätter med samma system men med mindre förändringar.*

*Adato: Status från HR. Arbetet pågår - avtal löper ut i slutet av 2026.*

#### **Beslut**

- Fackliga organisationer har tagit del av informationen.

#### **4.2. Uppdatering samverkansprotokoll på INES**

*Birgitta Bergström vill lyfta att det behöver vara mer ordning på Ines, så att man enkelt kan hitta protokoll från samverkan, där det står korrekt information om samverkansgruppen.*

*Samtliga protokoll finns nu på INES.*

#### **Beslut**

- Fackliga organisationer har tagit del av informationen.

### **5. Beslutsärenden**

*Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlingsskyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och kontorsnivå 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.*

## 5.1. Omorganisation inom verksamhet ekonomi

Mattias Nilsson föredrar ärendet.

Förändringen innebär i korthet att:

- en administrativ tjänst avvecklas i samband med pensionsavgång.
- en ekonom rekryteras som kommer arbeta i en bredare roll med fokus på enhetens samlade behov.
- Gränsdragning mellan ekonomienheten och verksamheten tydliggörs.
- teamledarrollen förtydligas.
- rollbeskrivningar och befattningar ses över och tydliggörs.

Med denna förändringen vill man uppnå kvalitetssäkerhet, likvärdighet i arbetssätt, minskade personberoenden, stöd i prioritering och planering samt snabbare utveckling inom digitalisering och effektivisering.

Skyddsombud har fått information och tagit del av förslaget, har även presenterats för enheten.

Tidplan:

- Riskbedömning påbörjad med skyddsombud.
- Förberedelser fortsätter efter jul i workshop-format.
- Start 2 mars 2026
- Övergångsperiod i mars, 17 tjänster istället för 16 (1 pensionsavgång 31/3 2026)

se bifogad ppt

### Beslut

- Fackliga organisationer har inget att erinra. Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen och ärendet är därmed slutsamverkat.

### Bilagor

Förslag org förändring.docx, Presentation samverkan.pptx

## 6. Övriga punkter

### 6.1. Omorganisation inom HR

Pauliina Lundberg föredrar ärendet.

Förslaget har sin grund i att HR fått utökat uppdrag från politiken, detta genom att bidra till vissa rekryteringar särskilt inom omsorgen. Uppdraget syftar till att minska chefers arbetsbelastning och kvalitetssäkra rekryteringar.

Rekryteringsprocesserna kommer att anpassas och utvecklas. Bland annat kring testning m.m.

Uppdraget förväntas vara delaktig i rekryteringar inom äldreomsorg och LSS, men inte vid chefsrekryteringar eller mot myndighet och HSL.

Rekryteringsprocessen innehåller tre steg.

1. Kravspecifikation, viktigt med ett samarbete mellan HR och Chef.
2. Annonsskapandet och annonsering.
3. Urval och erbjudande av tjänst.

Planen är att HR ansvarar för logistiken och mycket av det administrativa, men det är fortfarande rekryterande chef som

beslutar om vem som anställs.

Har HR utrymme för detta?

- Förslaget innebär att HR utökar med en rekryteringsspecialist. Rollen bär samma namn och kommer att jobbar med rekrytering och kompetensförsörjning, särskilt riktat mot vissa delar av Omsorgskontoret. Tjänsten innebär ett operativt arbete i rekryteringsprocessen, men även visst strategiskt arbete inom kompetensförsörjning.

Varför görs det bara på Omsorgen?

- Dels för svårigheterna att direkt implementera förslaget för hela kommunen, men det finns även goda möjligheter med att inledningsvis implementera detta inom Omsorgskontoret. Framst då det rekryteras ofta, vilket kan vara användas till fördel förutsatt en stärkt rekryteringsprocess.

#### Beslut

- Fackliga organisationer har inget att erinra. Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen och ärendet är därmed slutsamverkat.

## 7. Underskrifter

.

Ordförande Pauliina Lundberg

---

Sekreterare Colin Brunn

---

Justerare Hanna Nordén

---

# RAPPORTMALL för Östhammars Kommun Rullande 12 månader, Rullande 3 år

1. Händelser, Östhammars Kommun, 12 månader: 2025-01-01 - 2025-12-31, Totalt: 3 (922)

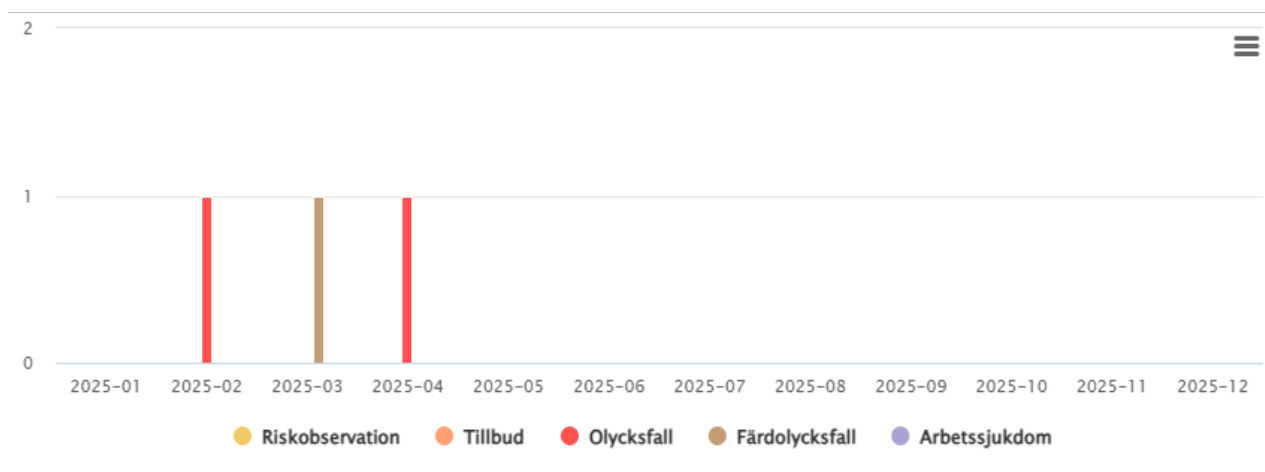
**Inställningar:** Händelser som inträffat under perioden där rapportör/skadad person är egen personal/arbetsledd/entreprenör/övrig person. Status rapporterade inkluderas.

**Händelsetyper:** Riskobservation, Tillbud, Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom

**Filter:** Händelseenhet (summerad underenhet):

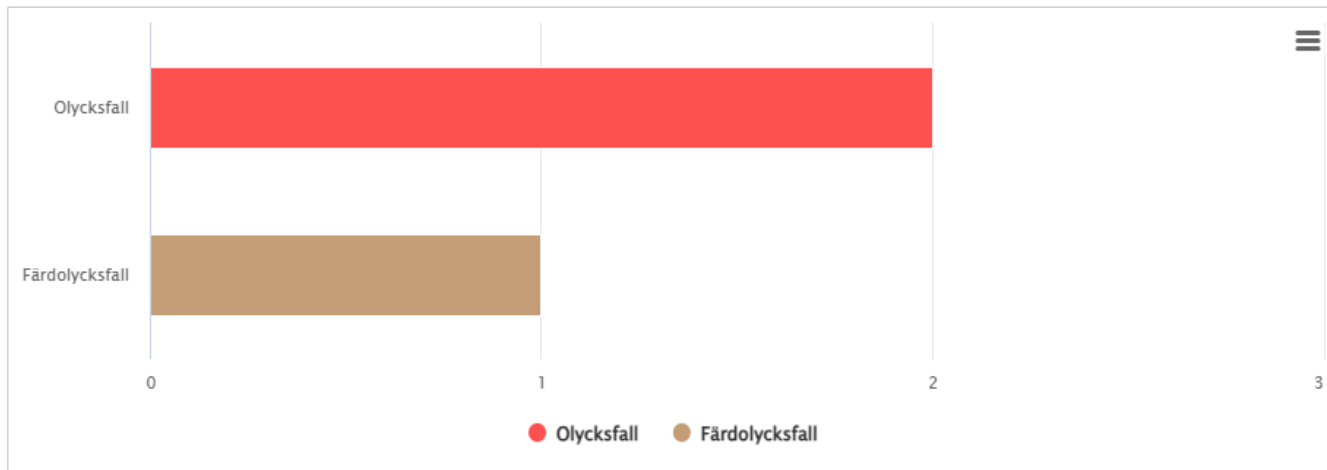
Alla, Kommunledningskontoret, Kommunledningsförvaltningen,

## Händelsetyp / Månad



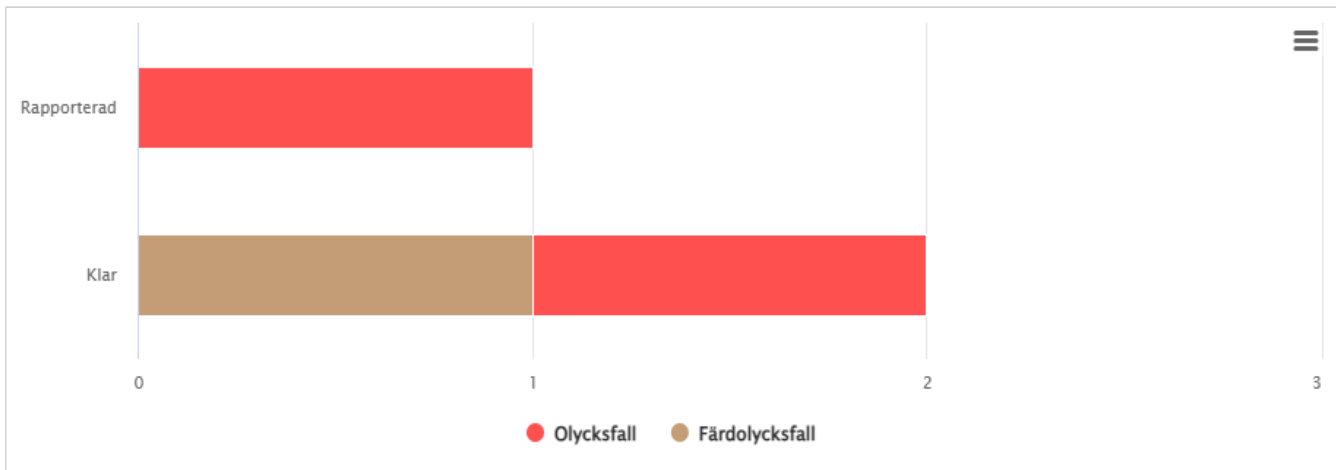
## Händelsetyp

3 händelser. Alla 2 val av händelsetyp visas.



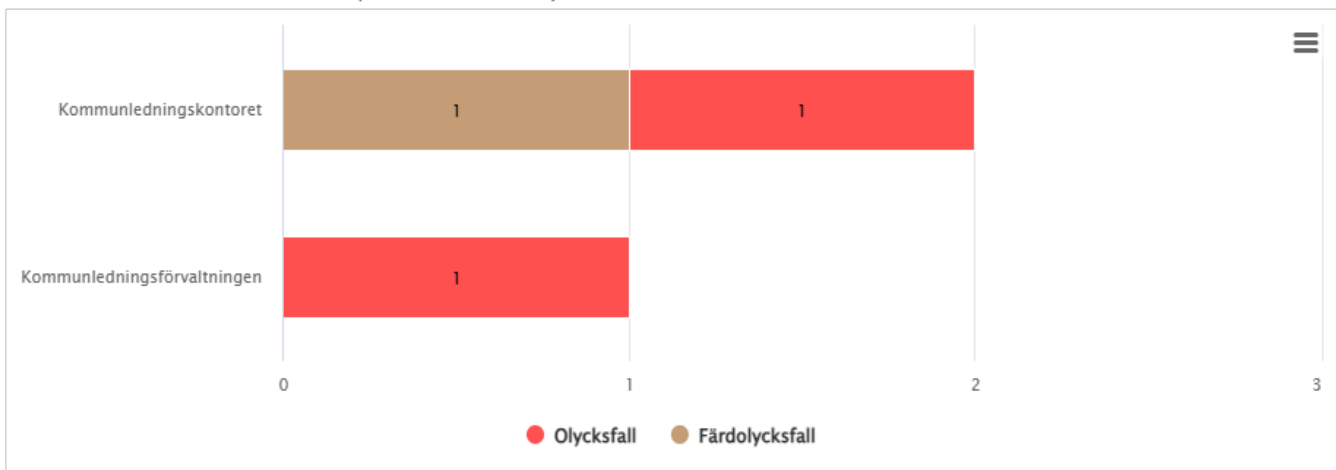
### Status / Händelsetyp

3 händelser. Alla 2 val av status visas.



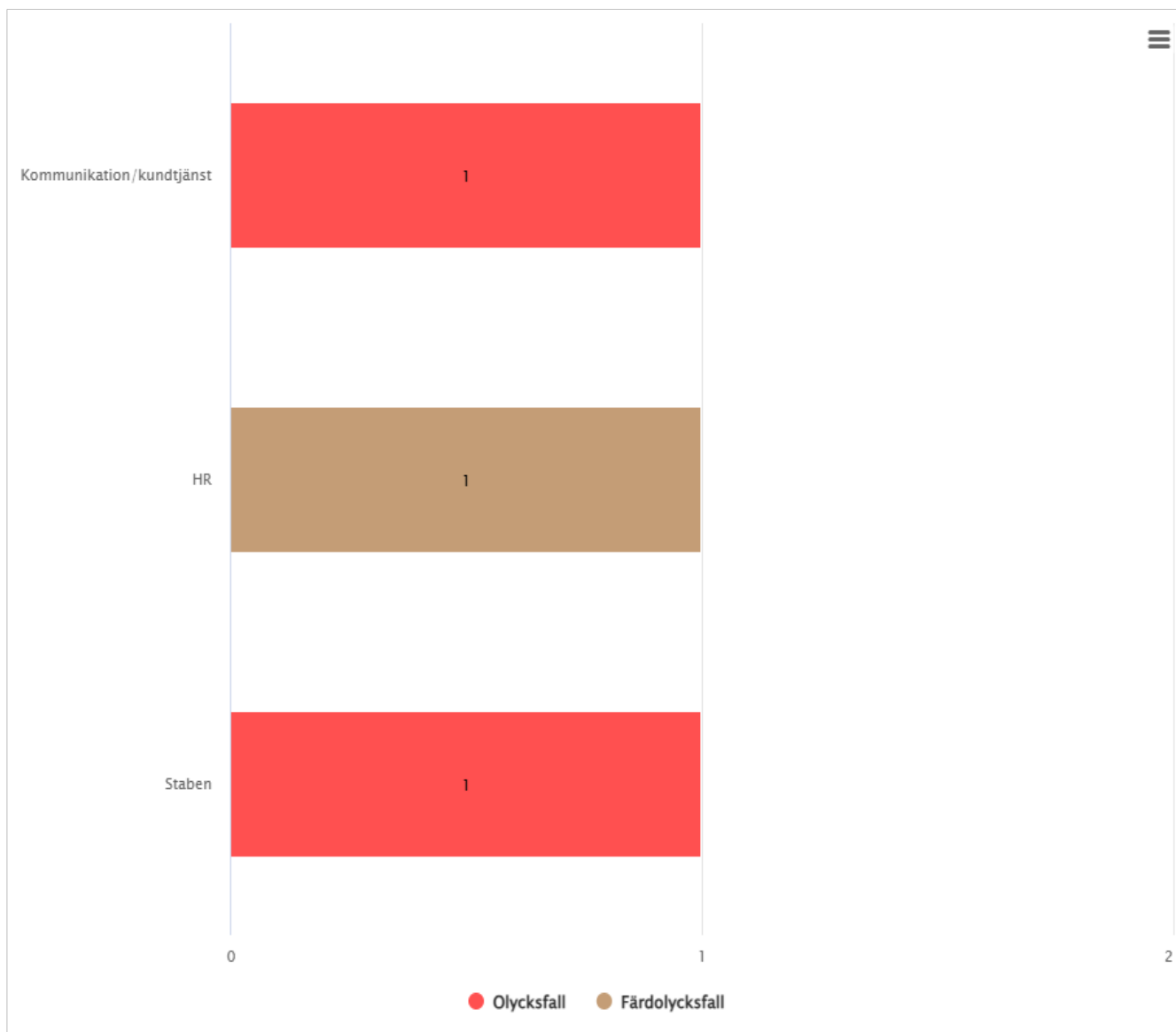
### Händelseenhet (summerad underenhet) / Händelsetyp

3 händelser. Alla 2 val av händelseenhet (summerad underenhet) visas.



## Händelseenhet / Händelsetyp

3 händelser. Alla 3 val av händelseenhet visas.



## 2. Händelser, Östhammars Kommun, 12 månader: 2025-01-01 - 2025-12-31, Totalt: 3 (922)

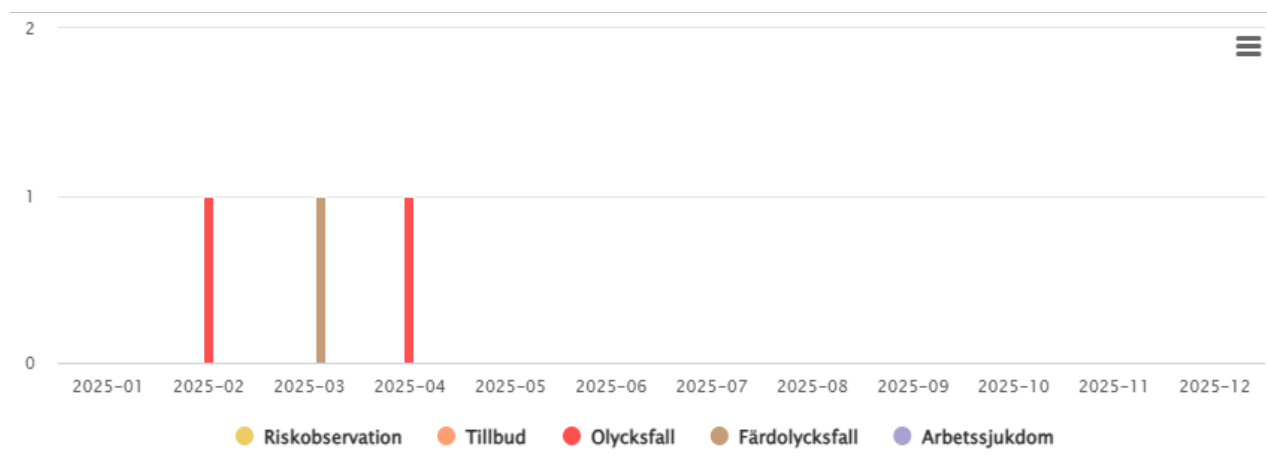
**Inställningar:** Händelser som inträffat under perioden där rapportör/skadad person är egen personal/arbetsledd/entreprenör/övrig person. Status rapporterade inkluderas.

**Händelsetyper:** Riskobservation, Tillbud, Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom

**Filter:** Händelseenhet (summerad underenhet):

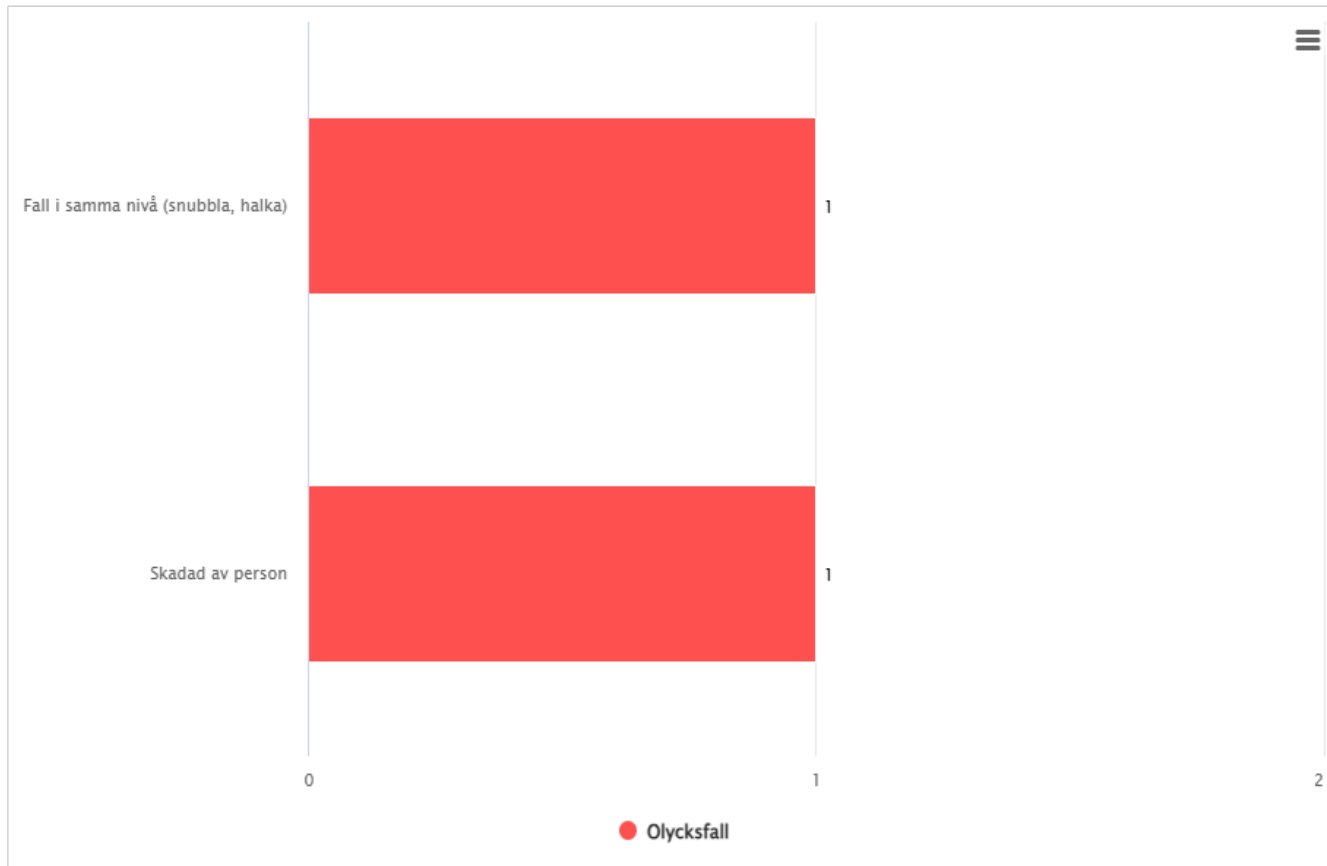
Kommunledningskontoret, Kommunledningsförvaltningen,

### Händelsetyp / Månad



### Skadeorsak/Risk / Händelsetyp

2 händelser. Saknas för 1. Alla 2 val av skadeorsak/risk visas.



### 3. Händelser, Östhammars Kommun, 3 år: 2023-01-01 - 2025-12-31, Totalt: 13 (2976)

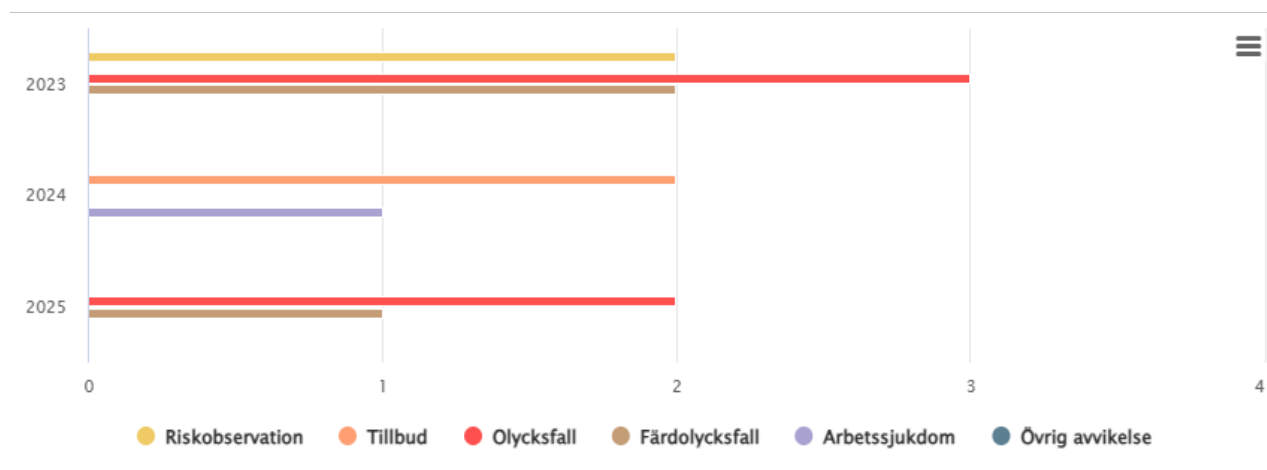
**Inställningar:** Händelser som inträffat under perioden där rapportör/skadad person är egen personal/arbetsledd/entreprenör/övrig person. Status rapporterade inkluderas.

**Händelsetyper:** Riskobservation, Tillbud, Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom, Övrig avvikelse

**Filter:** Händelseenhet (summerad underenhet):

Alla, Kommunledningskontoret, Kommunledningsförvaltningen,

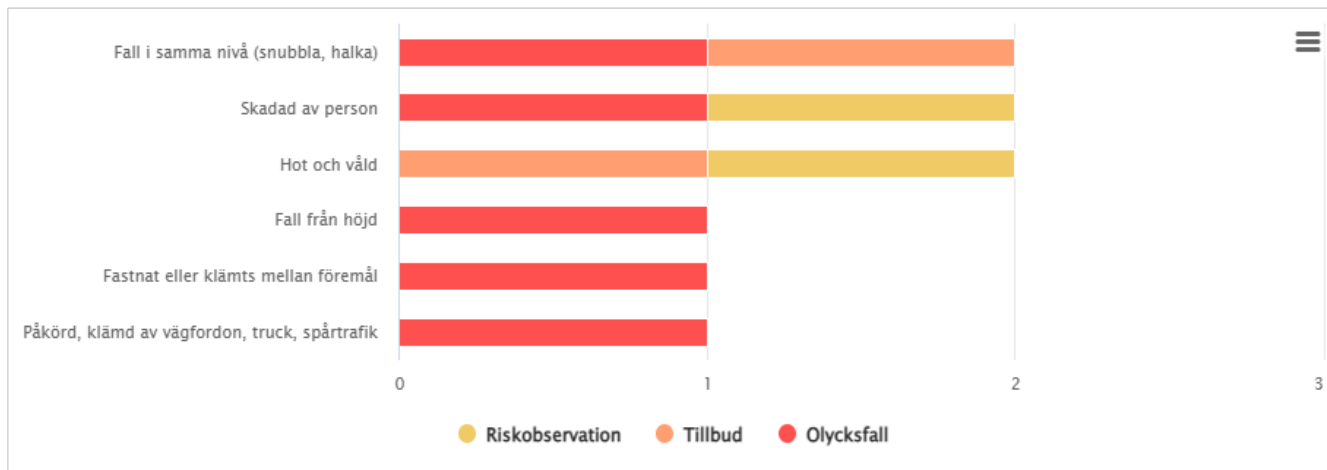
#### Händelsetyp / År



	2023	2024	2025	Totalt
Riskobservation	2	0	0	2
Tillbud	0	2	0	2
Olycksfall	3	0	2	5
Färdolycksfall	2	0	1	3
Arbetsjukdom	0	1	0	1
Övrig avvikelse	0	0	0	0
<b>Totalt</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>13</b>

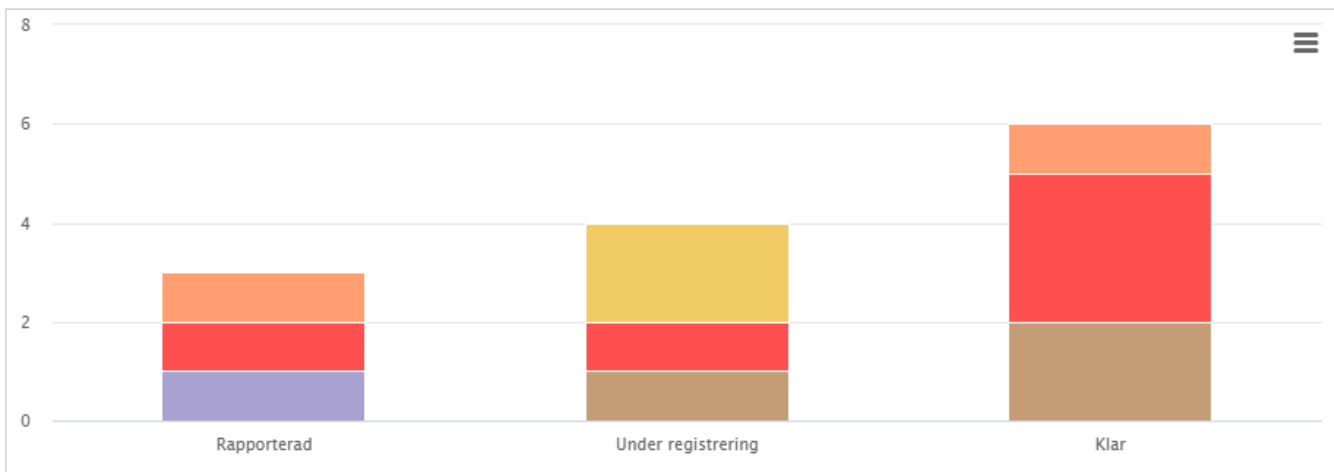
#### Skadeorsak/Risk / Händelsetyp

9 händelser. Saknas för 4. Alla 6 val av skadeorsak/risk visas.



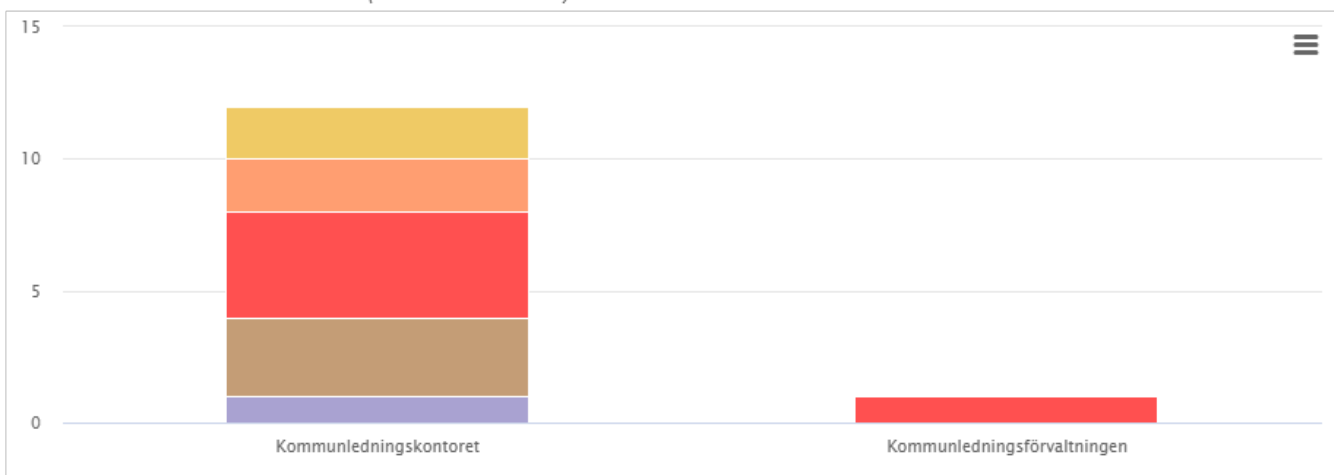
### Status / Händelsetyp

13 händelser. Alla 3 val av status visas.



### Händelseenhet (summerad underenhet) / Händelsetyp

13 händelser. Alla 2 val av händelseenhet (summerad underenhet) visas.



2024

	<b>Nämnd</b>	<b>Kontor</b>	<b>Arbetets organisering</b>	<b>Arbetsbelastning och krav</b>	<b>Möjlighet att påverka</b>	<b>Stöd</b>
Digitalisering och projektledning	KS	Kommunle	69	69	69	71
Ekonomi och upphandling	KS	Kommunle	65	65	67	67
HR Lön	KS	Kommunle	88	79	83	92
Kommunikation och kundtjänst	KS	Kommunle	67	62	71	78
Staben	KS	Kommunle	75	75	75	78
		Kontorets r	<b>73</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>77</b>

2025

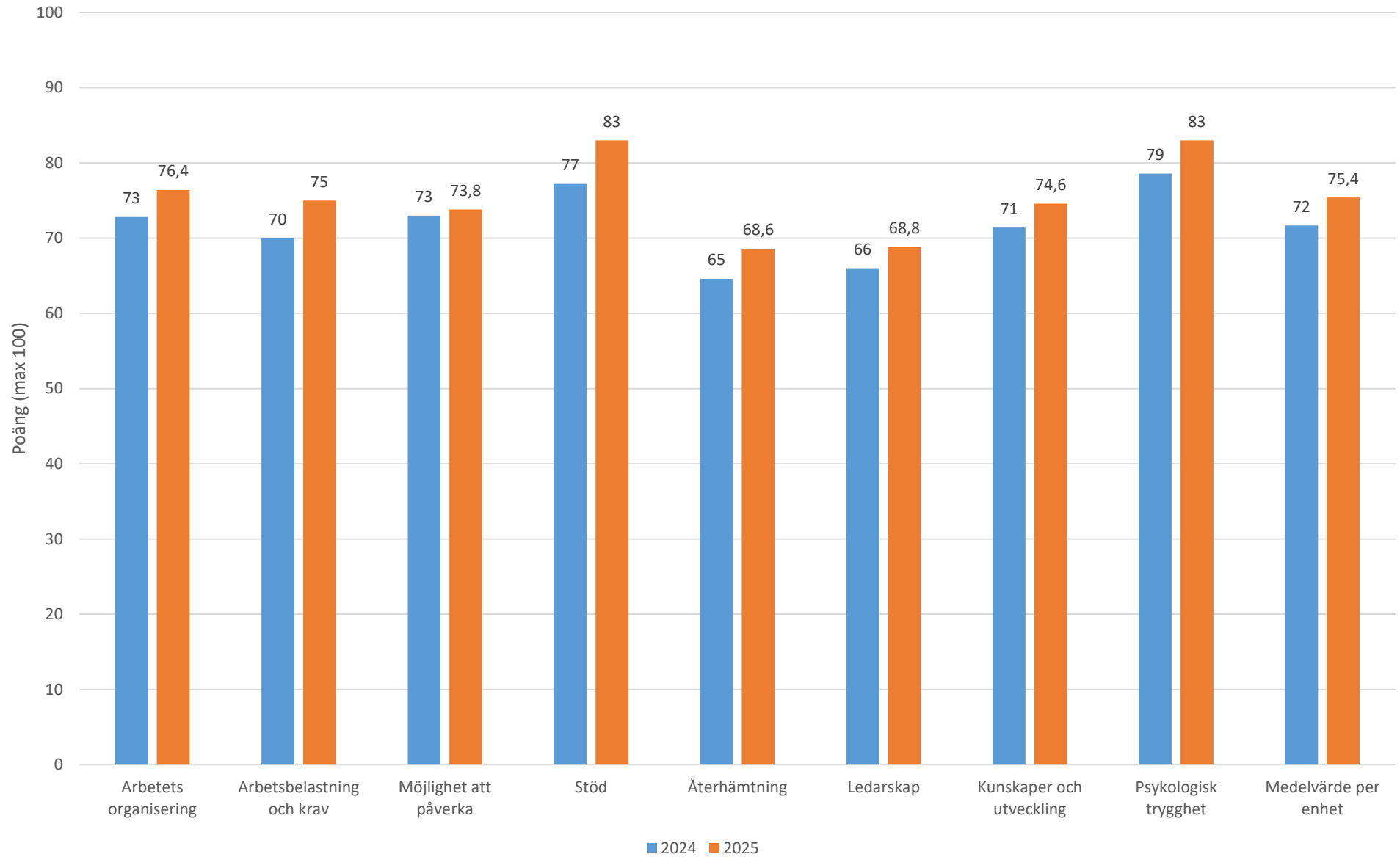
	<b>Nämnd</b>	<b>Kontor</b>	<b>Arbetets organisering</b>	<b>Arbetsbelastning och krav</b>	<b>Möjlighet att påverka</b>	<b>Stöd</b>
Digitalisering och projektledning	KS	Kommunle	75	71	71	92
Ekonomi och upphandling	KS	Kommunle	67	71	71	67
HR Lön	KS	Kommunle	85	83	81	94
Kommunikation och kundtjänst	KS	Kommunle	67	71	67	81
Staben	KS	Kommunle	88	79	79	81
<b>Medel</b>			<b>76,4</b>	<b>75</b>	<b>73,8</b>	<b>83</b>
Förändring			4	5	1	6

Återhämtning	Ledarskap	Kunskaper och utveckling	Psykologisk trygghet	Medelvärde per enhet
67	82	73	83	<b>73</b>
53	45	67	68	<b>62</b>
73	83	75	92	<b>83</b>
63	53	67	75	<b>67</b>
67	67	75	75	<b>73</b>
<b>65</b>	<b>66</b>	<b>71</b>	<b>79</b>	<b>72</b>

**72**

Återhämtning	Ledarskap	Kunskaper och utveckling	Psykologisk trygghet	Medelvärde	Kontorets medelvärde
70	90	75	89	<b>79</b>	
60	60	71	64	<b>66</b>	
70	87	85	96	<b>85</b>	
80	40	71	83	<b>70</b>	
63	67	71	83	<b>76</b>	
<b>68,6</b>	<b>68,8</b>	<b>74,6</b>	<b>83</b>	<b>75,4</b>	<b>75</b>
4	3	3	4	4	75

## KLK inkl stab



	<b>Nämnd</b>	<b>Kontor</b>	<b>Arbetets organisering</b>	<b>Arbetsbelastning och krav</b>	<b>Möjlighet att påverka</b>	<b>Stöd</b>	<b>Återhämtning</b>	<b>Ledarskap</b>
Digitalisering och projektledning	KS	Kommunledning	69	69	69	71	67	82
Ekonomi och upphandling	KS	Kommunledning	65	65	67	67	53	45
HR Lön	KS	Kommunledning	88	79	83	92	73	83
Kommunikation och kundtjänst	KS	Kommunledning	67	62	71	78	63	53
Staben	KS	Kommunledning	75	75	75	78	67	67
		<b>Kontorets medelvärde</b>	<b>73</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>77</b>	<b>65</b>	<b>66</b>

Kunskaper och utveckling	Psykologisk trygghet	Medelvärde per enhet
73	83	<b>73</b>
67	68	<b>62</b>
75	92	<b>83</b>
67	75	<b>67</b>
75	75	<b>73</b>
<b>71</b>	<b>79</b>	<b>72</b>

# Förslag omorganisation verksamhet ekonomi



ÖSTHAMMARS  
KOMMUN  
- EN DEL AV ROSLAGEN

# Nuvarande organisation:

## **Ekonomienheten består i dag av 16 tjänster:**

1 ekonomichef

4 ekonomer/controller

3 ekonomer

6 ekonomiadministratörer (1 pensionsavgång 1/4 2026)

1 administratör

1 handläggare

1 vakant tjänst efter pensionsavgång enligt ovan

## **Nuvarande tjänstebenenämningar speglar inte fullt ut arbetsätten i dag.**

Skillnaderna i arbetsuppgifter är i flera fall mindre än vad titlarna antyder, vilket skapar otydlighet både internt och externt.



# Förslag till organisation:

- våra rollbeskrivningar och befattningar ska tydliggöras.
  - De ska inte bara beskriva **vad** vi arbetar med och **vilka ansvarsområden** varje roll har – de ska även hjälpa till att klargöra **vilka arbetsuppgifter som ska täckas upp vid frånvaro**.
- En tydligare roll- och befattningsstruktur bidrar till:
  - bättre samordning och fördelning av arbetsuppgifter
  - högre kvalitet och likvärdighet i ekonomiprocesserna
  - bättre planering av bemanning och frånvarohantering
  - ökad transparens kring ansvar, kompetenskrav och förväntningar
  - en mer hållbar organisation med mindre personberoende



# Indikationer på att förändring behövs

- Arbetsuppgifter
- Utrymme
- Förändring behövs – nåt måste hända
- Tydlighet i roller och arbetsuppgifter
- Vill inte bli färre
- Behov från verksamheten
- Behov av att ändra våra arbetssätt



# Förslaget till förändring innebär att:

- en administrativ tjänst avvecklas i samband med pensionsavgång.
  - en ekonom rekryteras som kommer arbeta i en bredare roll med fokus på enhetens samlade behov.
  - teamledarrollen kommer införas och förtydligas.
  - rollbeskrivningar och befattningar ses över och tydliggörs
- Förändringen innebär också att ekonomienhetens kärnuppdrag blir tydligare – både för oss som arbetar i enheten och för organisationen i stort.



# Teamledarrollen

För att skapa bättre struktur och samordning i enheten tydliggörs och stärks teamledarrollen.

Teamledaren ska bidra till att enheten arbetar mer sammanhållet, effektivt och utvecklingsinriktat i takt med ökade krav och kommande systemskiften.

Rollen ska bidra till:

- tydligare processer och arbetsrutiner,
- ökad likvärdighet i arbetssätten,
- minskade personberoenden,
- bättre stöd i prioritering och planering,
- snabbare utveckling inom digitalisering och effektivisering



# Vad händer med arbetsuppgifterna

Arbetsuppgifterna ska vara tydliga, välbeskrivna och hållbart fördelade. Målet är att säkerställa en **rimlig** och **hållbar** arbetsbelastning även efter förändringen. Vi ska:

- renodla arbetsuppgifterna,
- effektivisera arbetssätt,
- fördela uppgifter dit de ger bäst effekt,
- använda digitalisering och tydligare processer för att minska manuellt arbete.



Ekonomi och upphandling  
Mattias Nilsson, Ekonomichef

## Förslag på organisationsförändring inom verksamhet ekonomi.

### Förslag till beslut

Att införa den nya organisationen enligt förslag, med start den 2026-03-02. I en övergångsperiod (mars) kommer vi ha 17 tjänster i stället för 16.

### Ärendebeskrivning

Ekonomienheten står inför ett behov av att utveckla och anpassa verksamheten för att bättre möta de ökade krav och förväntningar som ställs på kommunens ekonomiarbete. För att uppnå detta behöver vi stärka vår analysförmåga, kvalitetssäkra våra processer och ge ett mer proaktivt stöd till verksamheterna.

Detta är en strategisk och nödvändig förändring av ekonomifunktionen. För att möta framtidens krav behöver vi arbeta på nya sätt, se våra roller i ett bredare perspektiv och stärka enhetens normativa roll.

För ekonomienheten betyder den normativa rollen:

- ta fram och utveckla policys och riktlinjer för ekonomienhetens verksamhet
- säkerställa att lagar och regler följs
- definiera processer och arbetssätt för att säkerställa kvaliteten inom ekonomienhetens verksamhet.
- tolka lagar och rekommendationer samt ge vägledning till verksamheterna.

Vi behöver ändra vårt arbetssätt genom att bli mer involverade i varandras uppgifter och ta ansvar både för våra egna arbetsområden och för enhetens gemensamma arbete. Vi ska arbeta närmare varandra och se bortom tjänstebenenämningen.

- det är våra uppdrag och våra faktiska arbetsuppgifter som är det viktiga

För att lyckas måste vi arbeta tillsammans och förstå att vi är beroende av varandra för att nå goda resultat. Genom att stärka samarbetet skapar vi en flexibel och mer redundant organisation som är modern och rustad för framtidens krav.

Detta stärker inte bara ekonomienhetens normativa roll, utan varje medarbetares professionella roll. Samtidigt skapar vi tydligare karriärvägar inom ekonomiområdet och ökar vår attraktionskraft vid rekryteringar.

Att förändringen sker i samband med en pensionsavgång gör att omställningen kan genomföras på ett naturligt och ansvarsfullt sätt.

Ekonomi och upphandling  
Mattias Nilsson, Ekonomichef

## Nuvarande organisation

### Ekonomienheten består i dag av 16 tjänster:

- 1 ekonomichef
- 4 ekonomer/controller
- 3 ekonomer
- 6 ekonomiadministratörer (1 pensionsavgång 31/3 2026)
- 1 administratör
- 1 handläggare
- 1 vakant tjänst efter pensionsavgång enligt ovan

### Nuvarande tjänstebenenämningar speglar inte fullt ut arbetssätten i dag.

Skillnaderna i arbetsuppgifter är i flera fall mindre än vad titlarna antyder, vilket skapar otydlighet både internt och externt.

### Gemensamma uppgifter på enheten:

Samtliga medarbetare arbetar i varierande omfattning bland annat med:

- verksamhetsnära ekonomistöd
- redovisningsfrågor
- ärendehantering
- systemsupport
- hantering av workflow och attestprocesser

### Utöver detta har ekonomerna bland annat ett särskilt ansvar för:

- kommunövergripande och strategiska uppgifter
- budget- och årsbokslutsprocesser
- kvalificerat analysarbete
- rapportering till kommunledning och nämnder

## Förslag till organisation

Kraven på ekonomifunktionen i kommuner ökar snabbt. Förändringar i omvärlden, lagstiftning och växande interna behov innebär att ekonomienheten behöver utveckla

Ekonomi och upphandling  
Mattias Nilsson, Ekonomichef

sina arbetssätt för att möta krav på högre kvalitet, snabbare analys och ett mer proaktivt stöd till verksamheterna.

För att lyckas med detta behöver vi modernisera och tydliggöra våra rollbeskrivningar och befattningar. De ska inte bara beskriva *vad* vi arbetar med och *vilka ansvarsområden* varje roll har – de ska även hjälpa till att klargöra *vilka arbetsuppgifter som ska täckas upp vid frånvaro*. Detta är avgörande för att säkerställa kontinuitet, effektivitet och en robust ekonomifunktion som klarar ökade krav över tid.

En tydligare roll- och befattningsstruktur bidrar till:

- bättre samordning och fördelning av arbetsuppgifter
- högre kvalitet och likvärdighet i ekonomiprocesserna
- bättre planering av bemanning och frånvarohantering
- ökad transparens kring ansvar, kompetenskrav och förväntningar
- en mer hållbar organisation med mindre personberoende

Vidare vill vi även uppnå:

- kvalitetssäkrad redovisning, reskontrahantering och intern kontroll,
- mer fokus på ekonomisk analys samt uppföljning och prognosarbete
- utökat arbete kring budget och planeringsförutsättningar
- bättre stöd till chefer i planering och förbättringsarbete,

**Förslaget till förändring innebär att:**

- en ekonomiadministrativ tjänst avvecklas i samband med pensionsavgång.

Ekonomi och upphandling  
Mattias Nilsson, Ekonomichef

- en ekonom rekryteras som kommer arbeta i en bredare roll med fokus på hela enhetens samlade behov.
- teamledarroll kommer införas och förtydligas.
- rollbeskrivningar och befattningar ses över och tydliggörs.

Utöver det som redan nämnts innebär förändringen också att ekonomienhetens kärnuppdrag blir tydligare – både för oss som arbetar i enheten och för organisationen i stort.

### **Teamledarrollen**

För att skapa bättre struktur och samordning i enheten kommer teamledarrollen att införas, tydliggöras och stärkas. Det är ännu inte beslutat när rollen införs eller om det kommer att vara en eller två teamledare.

När vårt arbetssätt förändras ökar behovet av samordning, kvalitetssäkring och utveckling av gemensamma processer.

Teamledaren ska bidra till att enheten arbetar mer enhetligt, effektivt och utvecklingsinriktat i takt med ökade krav och eventuellt kommande byte av ekonomisystem.

Rollen ska bidra till:

- tydligare processer och arbetsrutiner,
- ökad likvärdighet i arbetssätten,
- minskade personberoenden,
- bättre stöd i prioritering och planering,
- snabbare utveckling inom digitalisering och effektivisering

### **Vad händer med våra arbetsuppgifter?**

Arbetsuppgifterna ska vara tydliga, välbeskrivna och hållbart fördelade. Målet är att säkerställa en rimlig och hållbar arbetsbelastning även efter förändringen. Vi ska:

- renodla arbetsuppgifterna,
- effektivisera arbetssätt,
- fördela uppgifter dit de ger bäst effekt,
- använda digitalisering och tydligare processer för att minska manuellt arbete.

### **Genomförande process och arbetsmiljöperspektiv**

Förändringen genomförs i enlighet med våra ordinarie rutiner för arbetsmiljö och samverkan. Det innebär att:

Ekonomi och upphandling  
Mattias Nilsson, Ekonomichef

- förslaget **samverkas med de fackliga organisationerna**,
- en **risk- och konsekvensbedömning** påbörjas omgående,
- eventuella åtgärder från riskbedömningen hanteras innan pensionsavgången påverkar enheten.