

Samverkan och skyddskommitté Samhällsbyggnadskontoret och Näringslivskontoret

2025-08-27 13:15 - 14:45

Mötet sker i SR Örskär på Kommunhuset, Stångörsgatan 10, Östhammar

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Närvarande:

Arbetsgivarens företrädare:

Ulf Andersson, Samhällbyggnadschef

Arbetstagarnas företrädare:

Camilla Andersson, Naturvetarnat

Frånvarande:

Arbetsgivarens företrädare:

Michaela Thorelius, HR-partner

Arbetstagarnas företrädare:

Birgitta Bergström, Vision Östhammar

Skyddsombud: Alice Möller

Utses att justera: Alice Möller, Skyddsombud

Sekreterare: Tina Luther, Ledningskoordinator

Plats

Digitalt via teams

Deltagare

Tina Luther (*Organisatör*), Elin Dahm (*Frånvarande*), Michaela Thorelius (*Frånvarande*), Ulf Andersson

1. Val av justerare av dagens protokoll

Alice Möller väljs att justera protokollet.

2. Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställs.

Tillägg av punkt 5.4, 5.5, 5.6, 5.7

Föredragningslistan fastställs.

3. Skyddskommitté

3.1. Skyddsronder - återrapportering

Arbetsgivaren informerar om de skyddsronder som tidigare genomförts – utifrån dessa ronder så är det fortfarande saker som återstår för att anpassa på vissa arbetsplatser bl.a. belysning och kontorsstolar behöver åtgärdas eller bytas ut.

Mer kring t.ex. kontorsstolar kommer under punkt 5.5.

Naturvetarna ställer frågan hur ofta skyddsronderna genomförs.

Skyddsronderna genomförs en gång per år.

Arbetsgivaren har även haft en säkerhetsgenomgång med Miljöenheten där tydliggörande kring vart brandsläckare, utrymningsvägar, plåster och hjärtstartare finns. Detta är bland annat en del av den fysiska skyddsronderingen.

Natur ställer frågan om de andra enheterna inom Samhällsbyggnadskontoret kommer att genomföra detta.

Arbetsgivaren har för avsikt att genomföra detta även med de andra enheterna.

Det finns även fler saker inom säkerhetsarbetet att gå igenom längre fram.

Kvalitetshandboken är för nuvarande under revidering och det pågår ett arbete att uppdatera rutiner och göra en flytt från kvalitetshandboken till Oneonte, detta för att kvalitetshandboken även medför en kostnad som man kan få bort genom att använda befintliga interna verktyg.

Fackliga ger inspelet att det kan finnas skäl att man tar ett samlat grepp för att se över samtliga rutiner som idag finns i kvalitetshandboken och sedan revidera och kassera de dokument som behövs. Kan finnas skäl att man sätter en tidsplan för genomförandet så att det blir av.

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

3.2. Åtgärder riskanalyser

Uppföljning av åtgärder i aktiva riskanalyser.

Ett önskemål från fackliga har inkommit att se över de åtgärder som skapats i aktiva risk- och konsekvensanalyser inom Samhällsbyggnadskontoret. Arbetsgivaren har sedan haft en genomgång tillsammans med HR och plockat ut åtgärdsplaner som sträcker sig så långt som till januari 2024.

Nedan följer de åtgärdsplaner som tagits fram:

Förändring av arbetsfördelning Miljöenheten – medarbetarna som arbetar med hälsoskyddsfrågor ska förändringen även arbeta med miljöskyddsfrågor/strandskyddsfrågor.

Åtgärderna i denna riskbedömning är klara.

Naturvetarna ger inspelet att man fått frågan från medarbetarna kring om hur arbetet ska fördelas efter att dubbelgången är slutförd.

Arbetsgivaren har en förståelse kring att det är en utmaning att kunna fördela sin tid på rätt sätt, samt att kunna göra bedömningen vilka arbetsuppgifter som ska göras av vem.

Här förs en dialog tillsammans med medarbetarna bland annat om nya arbetsuppgifter som kräver ett annat fokus och att man är säker i sin handläggning. Här kommer medarbetarna få extra stöd från chef för att känna sig trygga med att kunna genomföra sina nya arbetsuppgifter samt möjlighet till att få utbildning i området, även praktiska moment kommer att ingå i detta.

Livsmedelsinspektörer – två åtgärder som är klarmarkerade, två återstår.

Även här så har medarbetarna fått nya arbetsuppgifter som kräver förändringar i utförandet av arbetet samt att de nu mer får ärenden som är mer offentliga och medför mer utmanande miljöer.

Även dessa medarbetare kommer få extra stöd från chef för att känna sig trygga med att kunna genomföra sina nya arbetsuppgifter samt möjlighet till att få utbildning i området, även här kommer praktiska moment komma att ingå. Utvärderingen som är nämnd i denna riskbedömning pågår mellan chef och berörda medarbetare.

Tillförordnad Miljöchef – samtliga åtgärder i denna riskbedömning är klarmarkerade.

Fackliga organisationer och skyddsombudet ger inspelet att om en risk-och konsekvensanalys ska av relevans så krävs en tät dialog med medarbetarna så att de involveras i hur och vad som anses vara genomfört och ta beslutet att åtgärden är färdig.

Ihop slagning av Planenheten och Byggenheten – samtliga framtagna åtgärder har klarmarkerats. Det önskemål som finns från fackliga och skyddsombud är att man återupprättar gemensamma träffar för hela Samhällsbyggnadskontoret, detta har inte skett i den utsträckning som man önskat. Kan finnas goda skäl att ses för att kunna veta vad respektive enhet har på gång. Samt att man kan genomföra olika övningar som skapar diskussioner och utbyten av kunskaper och åsikter.

Från tre till 2 chefer – några kvarstående åtgärder, bland annat är det viktigt att Samhällsbyggnadschefen och teamledaren för Miljöenheten etablerar en bra rutin för hur man har en löpande avstämning tillsammans. Här pågår det även en nyrekrytering för ersätta teamledarens tidigare arbetsuppgifter för att minska arbetsbelastningen.

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

Bilagor

Riskbedömning hälsoskydd.pdf, Riskbedömning livsmedelsinspektörer.pdf, Riskbedömning tf miljöchef.pdf, Riskbedömning planochbyggenheten.pdf, Riskbedömning från tre till två chefer.pdf

4. Övrigt, Skyddskommité

5. Informationsärendet

Informationsärendet är ärendet 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.

Arbetsgivaren informerar om att en planarkitekts anställning har övergått från projekt till tillsvidareanställning hos Plan- och byggenheten.

En rekrytering efter miljöinspektör till enskilda avlopp har gjorts. Här tillämpas en provanställning på 6 månader till en början. Börjar i augusti.

En rekrytering för att ersätta en sjukskriven medarbetare är genomförd, personen kommer att ha fokus på miljöskyddsärendet, ingen provanställning har tillämpats utan erbjöds en tillsvidareanställning. Kommer tidigare från Stockholms stad.

Naturvetarna ställer frågan på arbetsgivarens kommande åtgärder för den personen som är långtidssjukskriven på Miljöenheten, finns en plan för återgång till arbetet.

Arbetsgivarens nästa steg i processen är att boka in ett samtal där man eventuellt kan komma att föreslå att hitta en annan anställning antingen inom kommunen eller hos annan arbetsgivare.

Arbetsgivaren har efterfrågat möte men inte fått återkoppling i detta.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.1. Rekryteringar inom Samhällsbyggnadskontoret

Arbetsgivaren informerar om pågående och färdiga rekryteringar inom kontoret.

5.2. Information tjänstledigheter inom Samhällsbyggnadskontoret

Arbetsgivaren informerar om att Miljöchefen har sagt upp sig och där med avslutas även den tjänstledigheten som sträckte sig till oktober 2025.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.3. Utvärdering sommar, restauranginspektörer

Utvärderingen är genomförd. En omfattande utvärdering med mycket dokumentation. Arbetsgivaren är nöjd med utvärderingen och är positivt inställd till att tillämpa detta arbetssätt även under 2026.

Naturvetarna vill veta om krögarnas syn på saken tagits med i utvärderingen vilket arbetsgivaren har gjort. Totalt har ca 300 timmar förlagts i Öregrund under sommaren, tidigare har det varit ca 60 timmar.

Upplevelsen från krögarna kan ha varit att kommunen varit väldigt närvarande ibland i överkant. Naturvetarna ställer frågan hur det sett ut med klagomål och där ser man att det inkommit både mindre klagomål samt upprättats färre förelägganden än tidigare år.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.4. Ny funktion och förändring av organisationen inom Samhällsbyggnadskontoret

Utbyggnaden av kommunalt vatten-och avlopp ställer krav på en tydligare plan för exploatering. Uppdraget är brett och omfattar bl.a. kommunens befolkningsutveckling, krav på offentlig (och privat) service, fysisk planering kommunens markägande och (givetvis) den kommunala ekonomin.

Vi etablerar en särskild funktion för detta med uppdraget att hålla ihop arbetet, kommunicera externt, sköta dialogen med politiken och involvera (interna och externa) aktörer i genomförandet.

Vi utser en tjänsteperson med detta ansvar och tillför tidsbegränsade projektresurser (det sistnämnda finansieras genom "Program Alunda").

Start successivt från september 2025.

Förslaget innebär att Översiktsplaneraren ges ett tilläggsuppdrag inom exploateringsarbetet, enligt ovan.

Organisatoriskt placeras den här funktionen till Samhällsutvecklingsenheten och det innebär samtidigt att Översiktsplaneringen organisatoriskt flyttar till Samhällsutvecklingsenheten.

Förslaget tas upp till beslutssamverkan vid nästa sammanträde och dessförinnan genomförs en riskanalys enligt arbetsmiljölagen.

Risk- och konsekvensanalys kommer att genomföras innan förändringen träder i kraft.

Beslut tas på nästa samverkan.

Eventuella regler kring LAS har HR stämt av och även delgivit denna information till Samhällsbyggnadschefen.

Under september kommer Översiktsplaneraren att börja gå parallellt och brygga mellan nuvarande uppdraget och det nya för att introduceras i det som behövs.

Skyddsombud påtalar att Plan- och byggchefen ska bjudas in till risk- och konsekvensanalysen samt att huvudskyddsombudet bjuds in då berörd medarbetare även är skyddsombud.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.5. Miljöenheten planerar för kontorsflyttar

Med anledning av nya funktioner inom Miljöenheten samt nya medarbetare har behovet av att se över kontorsplatser och placering uppkommit.

Ansvarig chef avser att ut ett förslag till medarbetarna för att samla in eventuella synpunkter.

Inköp av nödvändig utrustning kommer att genomföras då man gjort en inventering av vad som behövs.

Flytten berör bara Miljöenhetens medarbetare.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.6. Arbetsgrupp bildad för arbete med distansarbete

Frågan har legat vilande under sommaren och i nuläget har man enbart upprättat en arbetsgrupp. Arbetsgruppen består av skyddsombud och två medarbetare från Plan- och byggenheten.

Ingen förändring i intentionen, arbetsgivaren vill att medarbetarna har en god sammanhållning och gemenskap vilket främjas av att man arbetar på kontoret. Risk finns att medarbetare som arbetar mer än 50% på distans hamnar utanför arbetsgruppen.

Skyddsombudet påtalar att kommunikation mellan enheterna och ledningsgruppen är god och att samma information och direktiv ges kring vad man har för intentioner.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.7. Förändringar Uppsalakontoret

Arbetsgivaren informerar om att Studieförbundet har sagt upp sina nuvarande lokaler i Uppsala, upphör redan i december 2025. Påverkar Östhammar kommuns platser som man har avtal på. Dialoger kring om det finns det en möjlighet att kunna hyra i deras nya lokaler kommer att genomföras, mer information finns inte i nuläget.

I nuläget är det enbart Samhällsbyggnadskontoret som har intresse av att bibehålla möjligheten att ha ett Uppsalakontor.

Fackliga organisationer 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.

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

23 september kl. 13:30.

9. Underskrifter

.

(Tina Luther, Ledningskoordinator)

Sekreterare

(Alice Möller, Skyddsombud)

Justerare

(Ulf Andersson, Samhällsbyggnadschef)

Ordförande