

# Samverkan Samhällsbyggnadskontoret och Näringslivskontoret

2025-09-23 13:30 - 15:00

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

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

*Deltagarlista*

*Närvarande:*

*Arbetsgivarens företrädare:*

*Ulf Andersson, Samhällsbyggnadschef*

*Arbetstagarnas företrädare:*

*Birgitta Bergström, Vision*

*Camilla Andersson, Naturvetarna*

*Frånvarande:*

*Arbetsgivarens företrädare:*

*Elin Dahm, Näringslivschef*

*HR-partner*

*Arbetstagarnas företrädare:*

*Utses att justera: Camilla Andersson, Naturvetarna*

*Sekreterare: Tina Luther, Ledningskoordinator*

**Plats**

SR Silakka, Kommunhuset Östhammar

**Deltagare**

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

## 1. Val av justerare av dagens protokoll

Camilla Andersson, Naturvetarna väljs att justera protokollet.

## 2. Fastställande av föredragningslista

*Föredragningslistan fastställs.*

- Tillkommande ärende, information: Förslag samverkansmöten 2026

Föredragningslistan fastställt med det tillkommande ärende punkt 3.10 och beslutspunkt 4.2 samt att ärende 3.2 och 3.4 slås samman till en punkt då informationen går samman.

### **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. Revidering och kassering av dokument i Kvalitetshandboken**

*Återkoppling från föregående samverkan där man lyfte ärendet att revidera och kassera dokument i kvalitetshandboken.*

Önskemål om att se över kvalitetshandboken har tagits upp på tidigare samverkan.

Beslut om att avveckla den nuvarande kvalitetshandboken har tagits. Istället ska rutinbeskrivningarna på ett enhetligt sätt läggas in i OneNote där av uppdateras ingenting i Kvalitetshandboken framledes.

Både registraturen och Miljöenheten har påbörjat detta arbete.

Plan- och byggenheten kommer att påbörja arbetet i närtid liksom Samhällsutvecklingsenheten.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

#### **3.2. Uppföljning förändring handläggning hälsoskydd samt livsmedel/alkohol**

*Arbetsgivaren informerar om en lägesrapport gällande förändringen av handläggningen av hälsoskyddsinspektörer.*

*Arbetsgivaren informerar en lägesrapport utifrån handlingsplanen som upprättats kopplat till livsmedelsinspektörerna.*

Stort fokus sker på att lära upp livsmedelsinspektörerna att ha tillräcklig kunskap för att handlägga alkoholtillstånd i samband med att nuvarande alkoholhandläggare går i pension. Medarbetarna får bland annat utbildning inom alkoholhandläggning.

Planeringen för introduktionen kopplat till alkoholhandläggning har justerats lite för att ta hänsyn till intensiteten av ärenden beroende på säsong. Medarbetarna som ska ta över strandskyddsärenden har även givits möjligheten att nätverka med andra handläggare från andra kommuner.

Båda ärendena kan generera i att medarbetarna utsätts för hot och våld, men framförallt kopplat till handläggning av alkoholtillstånd vilket också medför att det krävs mer stöd och erfarenhet innan medarbetarna ska ta sig an dessa ärenden själva.

Naturvetarna bevakar ärendet kring alkoholhandläggningen och de förändrade arbetsuppgifter som medarbetarna får – här krävs en individförhandling innan det blir nya roller. I nuläget ser fackliga företrädare tillkommande handläggning av strandskydd för hälsoskyddsinspektörerna som en mindre förändring av arbetsuppgifter.

Arbetsgivarens inställning är att medarbetarna ska känna sig trygga i handläggningen kring alkoholhandläggning innan de tilldelas dessa ärenden på egen hand.

Ambitionen från arbetsgivaren är också att förstärka med ytterligare en handläggare inom alkoholhandläggning så snart som möjligt. Rekrytering kommer att påbörjas under slutet av oktober.

Även Vision har fått indikationer från en medlem att denne känt oro inför denna förändring.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

#### **3.3. Önskemål om att återupprätta gemensamma träffar inom Samhällsbyggnadskontoret**

*Återkoppling från föregående samverkan där önskemål om att återupprätta gemensamma träffar togs upp.*

Finns önskemål om att återupprätta dessa träffar. Frågan kommer att tas upp under ledningsgruppens möte den 24 september därefter ser man över möjliga datum att boka in gemensamma träffar. Mer information om detta kommer

längre fram.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.4. Uppföljning förändring kring handläggning livsmedel**

*Arbetsgivaren informerar om en lägesrapport utifrån handlingsplanen som upprättats.*

Se punkt 3.2.

### **3.5. Förlängning av projektanställningar**

*Arbetsgivaren informerar om projektanställningar inom Samhällsbyggnadskontoret som blivit förlängda.*

I samband med att översiktsplaneraren får nytt uppdrag som samhällsplanerare och kommer att fokusera mer på exploateringar så har arbetsgivaren valt att förlänga den projektanställning som Pontus Ericsson har på Samhällsbyggnadskontoret. Primärt kommer han att stötta den samhällsplaneraren efter att det pågående projektet med Naturvårdsverket har slutförts.

Åtgärdssamordnare för vatten kommer även förlängas och medarbetaren som för nuvarande är föräldraledig kommer att erbjudas en förlängd projektanställning. Om medarbetaren väljer att fortsätta sin föräldraledighet så kommer dennes vikarie att erbjudas förlängning tills dess att ordinarie är tillbaka i tjänst. Denna förlängning sker inom den befintliga budgeten för projektet vilket består av externa medel.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.6. Uppdatering Uppsalakontoret**

*Arbetsgivaren informerar om förändringar kopplat till Uppsalakontoret med anledning av att kontraktet upphör den 31/10.*

Uppsalakontoret upphör då Studieförbundet vuxenskolan har sagt upp sina nuvarande lokaler. Östhammars kommun har där med valt att inte se över någon kommunövergripande lösning som det varit tidigare.

Samhällsbyggnadschefen har fört dialoger med Region Uppsala om möjligheten finns att hyra arbetsplatser av Regionen/Uppsala kommun om behovet finns hos Samhällsbyggnadskontorets medarbetare.

Återkoppling kring detta har ännu inte skett från Regionen. Mer information kommer under nästkommande samverkan i november. Alternativa lösningen gäller enbart Samhällsbyggnadskontoret.

Fackliga organisationen har där med tagit del av informationen.

### **3.7. Lägesbild sjukskrivningar miljöenheten**

*Arbetsgivaren informerar om de sjukskrivningar som finns inom Miljöenheten.*

Sjukskrivning av medarbetaren som är anställd på Miljöenheten har blivit förlängd till 18 februari 2026. Det medför att den inplanerade arbetsträningen har flyttats fram.

Vision ställer frågan om medarbetarens sjukfrånvaro är kopplat till arbetsuppgifterna.

Detta är inget som arbetsgivaren har kännedom om eller som framkommit från läkarintyg eller dialog med medarbetaren. Naturvetarna, vars medlem det rör, instämmer i denna uppfattning.

En rekrytering för att täcka upp behovet har genomförts och den nya medarbetaren börjar den 1 oktober 2025.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.8. Lönekriterier Rapport från workshop med Miljöenheten**

Workshop kopplat till kommunens befintliga lönekriterier har genomförts inom Miljöenheten. Utifrån denna workshop har man landat i att man behöver utveckla vissa områden och göra förtydliganden.

Samhällsutvecklingsenheten kommer att följa Miljöenhetens arbete och sedan tillämpa delarna som man anser relevant för deras enhet. Plan- och byggenheten har tidigare utvecklat sina lönekriterier.

Bland annat har man lyft frågan kring att man kommer väl förberedd till sina inplanerade möten för att värna om varandras tid samt kunna få ut så mycket som möjligt av det inbokade mötet.

Fackliga organisationer ställer sig positiva till att arbetsgivaren lyfter denna fråga då de upplever ett behov kring tydligare spelregler kopplat till förberedelse inför möten och att värna om varandras tid.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

#### **Bilagor**

Arbetsmöte om Lönekriterier sept 25.pptx

### **3.9. Distansarbete Rapport från pågående arbete med regler för distansarbete på Samhällsbyggnadskontoret**

Första workshopen är genomförd.

Arbetsgivarens syfte är att stärka den gemensamma verksamheten och att förstärka samarbetet inom kontoret samt skapa en gemenskap.

Riktlinjerna som tas fram är något som Samhällsbyggnadskontoret tar fram utifrån att det ska bli bättre för alla medarbetare inom Samhällsbyggnadskontoret, det är inget beslut som kommer från någon högre instans.

Representanter från Vision Centralsektion har varit på besök under dagen och Vision Östhammar har då fått frågan om i vilken utsträckning man tillämpar distansarbete. Inputen man fått i den frågan är att vid distansarbete mer än 49% så är det medarbetarens egna försäkring som täcker eventuella olycksfall. Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön har begränsningar vilket är bra att ta med till arbetsgruppen.

Arbetsgivaren tar med sig detta till arbetsgruppen så att det tas med i arbetet för att ta fram nya riktlinjer.

Naturvetarnas uppfattning från sina medlemmar är att ingen från Miljöenheten har erbjudits att delta i arbetsgruppen.

Arbetsgivaren har informerat om vad som arbetsgruppen ska arbeta med men tar med sig frågan att förankra med Miljöenheten samt se om intresse av deltagande finns.

Se bifogad presentation för mer information om vad arbetsgruppen kommit fram till hittills.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

#### **Bilagor**

Distansarbete.pptx

### **3.10. Förslag samverkansmöten 2026**

Arbetsgivaren föreslår samverkansmöten under 2026 enligt följande:

VT:

5/2 Samverkan och skyddskommitté

5/3 Samverkan

9/4 Samverkan och skyddskommitté

7/5 Samverkan

HT:

10/9 Samverkan och skyddskommitté

8/10 Samverkan

5/11 Samverkan och skyddskommitté

10/12 Samverkan

Tid: kl.08:30-10:00.

Förslag för samverkansmöten 2026 ligger enligt bifogat.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

## **4. 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.

### **4.1. Ny funktion Samhällsbyggnadskontoret**

Arbetsgivaren vill gå vidare med beslut gällande förslaget som innebär att Översiktsplaneraren ges ett tilläggsuppdrag inom exploateringsarbetet. Organisatoriskt placeras den här funktionen till Samhällsutvecklingsenheten och det innebär samtidigt att Översiktsplaneringen organisatoriskt flyttar till Samhällsutvecklingsenheten.

Beslutet kommer att verkställas först efter att den inbokade risk- och konsekvensanalysen är inplanerad och genomförd i november.

Fackliga organisationer har invändningar till att arbetsgivaren har verkställt beslutet innan risk- och konsekvensanalys har genomförts vilket inte är korrekt hantering av dessa ärenden. I övrigt har fackliga organisationer inga invändningar till arbetsgivarens förslag till beslut.

Ärendet är där med slutsamverkat.

#### **Beslut**

- Ärendet är där med slutsamverkat.

## **4.2. 4.2 Samverkansmöten 2026**

Arbetsgivaren föreslår samverkansmöten under 2026 enligt följande:

VT:

5/2 Samverkan och skyddskommitté

5/3 Samverkan

9/4 Samverkan och skyddskommitté

7/5 Samverkan

HT:

10/9 Samverkan och skyddskommitté

8/10 Samverkan

5/11 Samverkan och skyddskommitté

10/12 Samverkan

Tid: kl.08:30-10.

Fackliga organisationer har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till samverkansmöten 2026.

Mötesbokningar skickas ut av sekreterare.

Ärendet är där med slutsamverkat.

### **Beslut**

- Ärendet är där med slutsamverkat.

## **5. 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.*

## **6. Nästa möte**

*6 november. Även skyddskommitté.*

## 7. Underskrifter

.

---

*(Tina Luther, Ledningskoordinator)*

*Sekreterare*

---

*(Camilla Andersson, Naturvetarna)*

*Justerare*

---

*(Ulf Andersson, Samhällsbyggnadschef)*

*Ordförande*



# Arbetsmöte Lönekriterier

- 08:30 Syfte och mål med mötet
- 08:40 Övning 1  
Vad är bra med nuvarande kriterier?  
Vad betyder de specifikt?
- 09:00 Redovisning och samtal
- 09:20 Övning 2  
Vad vill vi föreslå utifrån var vi står idag ?  
Var specifik.  
Hur ska det utvärderas?
- 09:40 Redovisning och samtal
- 10:00 Sammanfattning och nästa steg



# Mål med arbetsmötet

1. Att diskutera lönekriterier
2. Föreslå förändringar där vi ser behov
3. Koppla lönekriterierna till det jag gör vi vardagen

Som chef vill jag belöna de beteenden och kompetenser som är viktiga, utifrån värderingar och utifrån verksamheten. När viktiga beteenden belönas skapas också positiva exempel, som fungerar som förebilder för andra medarbetare



# Övning 1

Titta på dagens lönekriterier.  
Vad tycker du är bra med de nuvarande lönekriterierna?

Vad betyder de specifikt i termer av beteenden och prestation?

Fem minuter individuellt



# Nuvarande kriterier

Relevanta och övergripande

Går att anpassa individuellt

En bra grund att utgå ifrån

Bra att värdeorden blev konkretiserade

Borde kunna utvecklas

Bra att funderar över individen och verksamheten – även min roll i gruppen

Bedömningen kan vara svår och manar till eftertanke, vem avgör vad som är bra

Hur ser ett bra resp. mycket bra beteende ut. Bra att det beskrivs i steg.

Individer är olika. Tar en fast struktur kopplat till utveckling verkligen hänsyn till det. Ställer krav på kulturen och ledarskapet

Individuella utvecklingsplanen viktig

Lite hårt skrivet med resultat och tar det verkligen höjd för kvalitén i arbetet?



# Vårt syfte och våra mål

Syftet med vår enhet är att hjälpa människor och verksamheter att lyckas med sina drömmar och ambitioner, inom lagens ramar och utifrån samhällets förväntningar och behov.

Våra specifika mål:

1. Budgetföljsamhet
2. Trivas och må bra på jobbet
3. Öka upplevelse av trygghet
4. Nöjda kommunmedborgare / ökad nöjdhet med myndighetsutövningen



## Övning 2

Kopplar kriterierna an till vårt syfte och till våra mål på ett tydligt sätt?

Har du förslag på nya kriterier?

Om ja, var specifik

Hur tycker du att utvärderingen ska gå till at de kriterier vi gör? Har du förslag på förbättringar

## Övning 2

Budgetföljsamhet – antal timmar och debiterar, både individuellt och lagansvar (rutiner). Ingår kanske i utveckling av verksamheten

Om vi preciserar bättre, så kanske nuvarande kriterier funkar bra

Behöver vi möjligen adressera arbetsmiljön tydligare?

Kriterierna behöver möjligen knyta an till syftet med vår verksamhet bättre. Kriterierna skulle kunna bli mindre "hårda" – mer fokus på vad vi uppnår än hur.

Resultat och prestation har inte följts åt när myndigheten ska vara serviceorienterad. Vi behöver bli ännu tydligare när det gäller vårt tillvägagångssätt och vår rättelsetrappa.

Erfarenhet, kunskap och initiativförmåga bör belönas, liksom hjälpsamhet.

Kanske något specifikt om bemötande och service

Arbetsmiljö – vi är varandras arbetsmiljö

Om man jobbat och rätt håll, så vill man ändå synas. Det är viktigt att individen känner att hen har rätt förutsättningar. Kanske kan vi lägga större vikt vid de individuella målen?

Verksamhetsanpassade specifikationer för miljöenheter



# Distansarbete – arbetsgruppens första möte

Min ingång i detta:

- Jag vill att vi tillsammans hittar en modell för distansarbete som både fungerar för individen och stärker vår gemensamma verksamhet
- Vi är en kommunal förvaltning där uppgiften är att skapa värde för medborgarna – och att det kräver samarbete, innovation och gemensam kultur.
- Jag ser värdet av distansarbete men också upplever en risk för att gruppens kollektiva kraft försvagas.

# Frågor att diskutera

- a) Fråga: "Vad fungerar bra med distansarbete för er och era kollegor?"
- b) Fråga: "Vilka risker eller nackdelar ser ni själva?"
- c) Fråga: "Vad behöver ni för att uppleva att arbetsplatsen är värd att komma till?"

# Riktlinjer

Idén om balans: viss flexibilitet, men med en gemensam förväntan på närvaro.

Utgå från vårt uppdrag: "Vilken närvaro behöver vi för att klara vårt gemensamma uppdrag?"

"Diskutera "värdeleverans istället för tid" – men också att fysisk närvaro ibland är en del av värdeleveransen

# Byggstenar till en gemensam modell

- **Grundprincip:** Arbetsplatsen är huvudbasen, distansarbete ett komplement.
- **Minimiregler:**
  - En viss andel av arbetstiden ska ske på plats (t.ex. 3 dagar/vecka, men det kan variera mellan grupper).
  - Bestämda gemensamma dagar då alla är på kontoret (ex. tisdagar = frukost och samarbete).
- **Flexibilitet:** Möjlighet att anpassa för särskilda arbetsuppgifter eller individuella behov.
- **Gemenskapsinslag:** Fika, gemensamma möten, sociala aktiviteter – något man faktiskt missar om man inte är där.
- **Kommunikation:** Tydlighet om när man förväntas vara tillgänglig och var.

# Till nästa gång

Vad ni är överens om.

Lyft fram nästa steg: "Jag vill att vi skissar på ett gemensamt förslag till riktlinjer som vi sedan kan testa i praktiken.

Det är vi som formar våra riktlinjer. Det är inte något som vi får ovanifrån.