

Samverkan Samhällsbyggnadskontoret och Näringslivskontoret

2025-04-30 07:30 - 08:30

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Ulf Andersson, Kontoschef

Merike Dahlberg, Plan- och byggchef

Michaela Thorelius, HR-partner

Arbetstagarnas företrädare:

Camilla Andersson, Naturvetarna

Alice Möller, Vision

Utses att justera: Camilla Andersson, Naturvetarna

Sekreterare: Tina Luther, Ledningskoordinator

Plats

Digitalt via teams

Deltagare

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

1. Val av justerare av dagens protokoll

Camilla Andersson, Naturvetarna väljs som justerare.

2. Fastställande av föredragningslista

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. Distansarbete

Samhällsbyggnadschefen informerar.

Arbetsgivaren informerade om att arbetsgivaren vill öka den fysiska närvaron på kontoret och hos våra kunder. Skälet till detta är att organisationen annars riskerar att gå miste om möjligheten till kollegialt lärande, sammanhållning och känsla av sammanhang som mer naturligt följer med en vardag som omväxlande innehåller kundmöten och fysisk kontakt med kollegor på arbetsplatsen.

Att regelmässigt ha arbetsveckor där merparten av arbetstiden tillbringas hemma är därför något som arbetsgivaren vill frångå.

Vision har uppfattningen att problematiken är att vissa medarbetare som arbetar mestadels på distans är det man vill förändra. Vision påtalar även att man behöver föra individuella dialoger med de medarbetare som kommer påverkas mer än andra.

Naturvetarna ser att man tar upp frågan i rätt ordning för att alla ska vara delaktiga kring det beslut som man landar i för att undvika eventuella missförstånd.

Kontorschefen tar med sig frågan till Ledningsgruppen där man gemensamt tar fram en plan hur man ska informera och genomföra förändringen kring distansarbete.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.2. Restauranginspektörer

Samhällsbyggnadschef informerar om hur antal ansökningar och status i processen ser ut just nu.

Annonstiden har löpt ut och totalt inkom 24 stycken ansökningar utifrån dessa har arbetsgivaren bokat in 3 stycken intervjuer. Totalt är det 2 stycken personer som ska anställas. De 3 stycken kandidater man valt ut har medarbetare på Miljöenheten varit delaktiga i att välja ut.

Naturvetarna önskar som facklig kontakt att få ta del av de man valt ut.

Kontorschefen skickar dessa till Naturvetarna.

Naturvetarna ställer frågan om man genomfört de individförhandlingar som är kopplade till förändringen av tjänster gällande medarbetarna som arbetar med livsmedel. Samt påtalar att det är viktigt att man tar hänsyn till eventuella förändringar i arbetstider, övertidsersättning osv.

Arbetsgivaren kommer att boka in dessa i god tid innan den nuvarande alkoholhandläggaren avslutar sin tjänst i slutet av 2025. Detta i och med att medarbetarna inte kommer att ta över arbetsuppgifterna fullt ut förens dess och inte heller få någon förändring kring arbetstider.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.3. Rekryteringar Miljöenheten

Samhällsbyggnadschef informerar om kommande behov av att rekrytera till miljöenheten.

Då man har fått in två stycken uppsägningar senaste tiden så ser man behovet att rekrytera.

Samhällsbyggnadschefen kommer i första hand att se över ansökningarna från föregående rekrytering och se över om någon dessa kandidater är aktuella.

Enligt dagens arbetsfördelning så tar en av medarbetarna på Miljöenheten mycket ansvar för kvalitetsarbetet och många stora ärenden hamnar på dennes bord i och med den erfarenhet och att personen är ensam i handläggningen av dessa ärenden så blir arbetsbelastningen väldigt hög och skapar en sårbarhet. Detta ser arbetsgivaren nu över och har valt att genomföra en rekrytering för att stötta upp inom detta område. Information till medarbetarna på Miljöenheten har genomförts.

Naturvetarna önskar veta när annonsen kommer publiceras.

Man har i nuläget ingen prognos för detta men även här tänker man att kunna se över de ansökningar som kom

gällande Miljöchef och hoppas kunna hitta någon kandidat utav dessa personer.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.4. Utökning av tjänst Näringslivskontoret

Östhammars kommun har för en tid sedan anställt en person som arbetar främst med samarbetet Roslagen.

Arbetsgivaren har nu valt att utöka hennes tjänst då man ser ett ökat behov av det stödet.

Personen är anställd under Näringslivskontoret.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.5. Rekrytering Miljöchef

Samhällsbyggnadschef informerar om status kring denna rekrytering.

Kontorschef informerar utifrån den bifogade presentationen där man beskriver den avsiktliga förändringen att man anställer en teamledare istället för en chef. Tanken är även här att man ser över de interna ansökningar som inkom gällande tjänsten som Miljöchef för att se om någon av dessa personer är intresserade av en teamledarroll.

Naturvetarna önskar att man förtydligar enhetsfördelningen inom Samhällsbyggnadskontoret, att de som arbetar inom slutförvar/miljö/vattenområdet behöver definieras tydligare.

Naturvetarna önskar även få vet hur processen går vidare härifrån.

Arbetsgivarens ambition och tanke är att man ska informera på samtliga APT möten under kommande veckor. Därefter så kommer man att föra samtal med de medarbetare som sökte miljöchefstjänsten och se om eventuellt intresse.

Efter informationen har tagits upp på APT-mötena så kommer man genomföra en RKA sedan är ambitionen att på nästkommande samverkan kunna gå vidare med beslut.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Samhällsbyggnadskontoret - förändring ledarorganisation.pdf

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. Förändring strandskydds handläggning

På detta sätt kompletterar vi varandra inom de olika tillsynsområdena

I samband med att Eric går ner i arbetstid breddas Sara och Lisas arbetsområden till att bl.a. även omfatta exempelvis strandskyddsdispenser.

I samband med att Frida och Johanna stärker sina kunskaper inom alkoholtillsynen är också Lisa och Sara ett stöd inom livsmedelstillsynen till enklare och mindre omfattande verksamheter.

Risk- och konsekvensanalys är inte inbokad.

Arbetsgivaren har för avsikt att gå vidare med beslut gällande förändringen och fördelning gällande handläggning av strandskyddsärenden.

I och med att RKA är inte genomförd kan man inte verkställa beslutet förens detta är utfört.

Fackliga organisationer har inget att invända mot arbetsgivarens förslag till beslut förutsatt att RKA genomförs i närtid och att man skapar en handlingsplan kopplat till denna.

Ärendet är där med slutsamverkat.

Beslut

- Fackliga organisationer har inget att invända mot arbetsgivarens förslag till beslut förutsatt att RKA genomförs i närtid och att man skapar en handlingsplan kopplat till denna. 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

5 juni då även Skyddskommitté.

7. Underskrifter

.

(Tina Luther, Ledningskoordinator)

Sekreterare

(Camilla Andersson, Naturvetarna)

Justerare

(Ulf Andersson, Kontorschef)

Ordförande

Samhällsbyggnadskontoret

Förändring av intern ledarorganisation
våren 2025



ÖSTHAMMARS
KOMMUN
- EN DEL AV ROSLAGEN

Syftet

- **Minskade kostnader för arbetet utanför det direkt kundmötet –**

effektiviteten behöver öka i verksamheten på så sätt att varje enskilt ärende i genomsnitt behöver ta mindre tid i anspråk. I det effektiviseringsarbetet behöver det fortfarande finnas utrymme för individuella kunddialoger. Då behöver kostnader för sådant som inte utgör direkt kundtid i det inledande steget bantas

- **Sänkning av avgifter för tillsyn behöver finansieras**

Det finns behov av att redan 2025 banta kundkostnaden för några av nämndens tjänster. Detta kan endast finansieras genom effektiviseringar i organisationen

- **Digitalisering och AI**

Många av de tjänster som idag levereras av myndigheten kommer närmaste åren kunna ersättas av digitala tjänster och AI. Implementeringen kommer inte gå över en natt, men utrymme behöver skapas för att fördela resurser till detta utvecklingsarbete

Samhällsbyggnadskontoret

Förändringen i korthet

En del kommuner väljer ett organiserat samarbete regionalt för att klara krav på specialistkunskap och effektivisering. Östhammars kommun bibehåller istället nyckelkompetens lokalt för tillämpning av myndighetsutövningen inom pbl, strategisk planering, mark- och exploatering, miljö- och hälsoskydd, alkohol- och livsmedelslagstiftningen m.m. Detta ställer krav på effektiva rutiner och att andelen arbetade timmar mot kund ökar samtidigt som "överbyggnad" minskar.

Samhällsbyggnadskontoret har ansvaret på uppdrag av Kommunstyrelsen resp. Bygg-och miljönämnden. Arbetet leds av en samhällsbyggnadschef, som även är miljöchef samt operativ chef för kommunstyrelsens mark- och exploateringsuppgifter och därtill hörande uppgifter. Ärendefördelning och kvalitetssäkring inom miljöområdet ansvaras för av erfaren miljöinspektör i rollen som teamledare (ny roll i organisationen).

Plan- och byggchefen rapporterar till samhällsbyggnadschefen och har ansvar för bl.a. översiktsplanering, detaljplaneverksamheten, kart samt bygglov.

Samhällsbyggnadskontoret

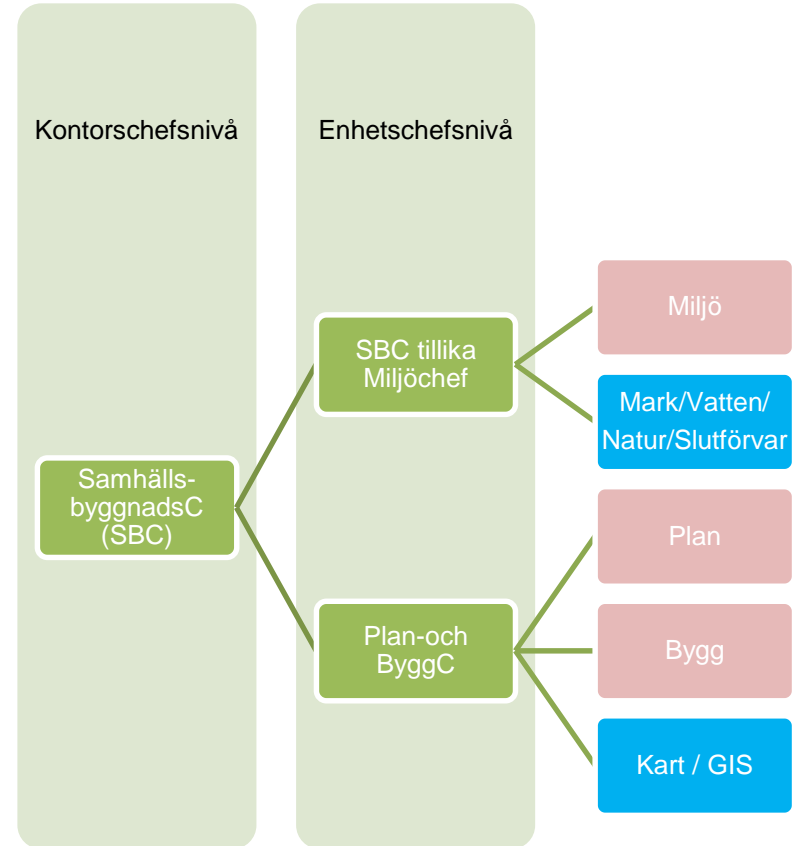
Schematiskt

Antalet medarbetare och chefer i verksamheten är totalt 38 fördelat på:

Miljö- och hälsoskydd (varav en teamledare)	14
Mark/Vatten/Natur/slutförvar/projekt	7
Plan, Bygg och Kart	15
Chefer	2

Kommunstyrelsens
verksamhet

Bygg-och miljönämndens
verksamhet



Ny befattning: Teamledare Miljö

Istället för att rekrytera en ersättare till Miljöchefen som slutade under hösten, så övertar alltså Samhällsbyggnadschefen ledningen av miljöenheten. För att göra detta på ett sätt så att verksamheten också processmässigt utvecklas, så erbjuds en av de mest drivande medarbetarna uppdraget som teamledare.

Teamledaren är inte chef och har inte ekonomiskt eller personalansvar. Däremot ligger ett stort ansvar på teamledaren att svara för den dagliga ärendefördelningen inom miljöenheten. Där ligger även ansvar att genom effektivisering av rutiner säkerställa att ärenden drivs framåt och inte blir liggande. Andra uppgifter som ligger på teamledaren är att utveckla enheten synlighet, tillsynsplanering, externa kommunikation samt interna kvalitetsarbete mot en serviceorienterad myndighet. Alltså mycket av det som kräver detaljkunskap i ärendehantering