
Miljöskyddsnämndens flerårsstrategi 2019-2021

Verksamhet

Nämnden tar sin utgångspunkt dels i "Flerårsstrategi 2019-2021" beslutad i kommunfullmäktige 2018-12-12, § 226 dels i övrig verksamhetsstyrning¹, det vill säga nämndens reglemente med huvuduppdrag, styrande dokument från kommunfullmäktige, kommunstyrelse, nämnd eller förvaltning samt statliga lagar, förordningar och föreskrifter.

Huvudsaklig verksamhet

Miljöskyddsnämndens huvudsakliga uppgift är att skapa en hälsosam och god miljö idag såväl som för kommande generationer. Framförallt görs detta genom tillsyn och kontroll utifrån miljöbalken och livsmedelslagstiftningen men miljöskyddsnämnden arbetar också strategiskt med miljö- och naturfrågor. Nämnden ansvarar för miljöövervakningen för luft och nämnden tar också ett stort antal vattenprover varje år för att kunna följa upp förändringar i vattenkvaliten. Utöver detta ordnar miljöskyddsnämnden miljöpolitiskt forum som riktar sig till politiker i kommunen.

Miljöskyddsnämnden är också delaktig i detaljplanprocessen och andra miljöstrategiska projekt inom kommunen. Det miljöstrategiska arbetet kan inte avgiftsfinansieras och nämnden kan därför inte alltid delta i den utsträckning nämnden önskar.

Från 2017 återfinns också kommunekologtjänsten inom miljöskyddskontoret vilket innebär att nämndens ansvarsområden utökats till att även gälla natur- och vattenvård.

Under året planeras två miljöpolitiska forum där alla politiker inom organisationen bjuds in till seminarium med olika miljö- och hållbarhetsinriktningar.

Nämnden fastställer varje år en tillsyns- och verksamhetsplan samt kontrollplan för livsmedel som tydligare beskriver hur tillgängliga resurser fördelas under året och vilka prioriteringar nämnden beslutar om inom ramen för myndighetsutövningen.

Nämnden kommer succesivt att arbeta mot en mer förebyggande tillsyn/kontroll.

Inför 2019 kommer nämnden prioritera tillsynen mot icke anmälningspliktiga verksamheter, enskilda avlopp samt radon. Nämnden kommer också fokusera på energi- och klimatfrågan och kommer bland annat göra tillsyn med dessa frågor i fokus.

Åtaganden och nyckeltal

- Prioriterat mål:** I Alingsås finns goda möjligheter till arbete och företagande

Indikator: Kommunens näringslivsranking ska förbättras

Åtagande: Miljöskyddsnämnden åtar sig att öka dialogen med näringslivet genom branschriktad information/dialog.

¹ Övrig verksamhetsstyrning enligt Styrmodell Alingsås kommun

<i>Nyckeltal:</i>	Antal inbjudna branscher
2.	
<i>Prioriterat mål:</i>	I Alingsås finns goda möjligheter till arbete och företagande
<i>Indikator:</i>	Kommunens näringslivsranking ska förbättras
<i>Åtagande:</i>	Miljöskyddsnämnden åtar sig att arbeta aktivt för att ta emot praktikanter som en del i att klara framtidens rekryteringsbehov.
<i>Nyckeltal:</i>	Antal praktikanter
3.	
<i>Prioriterat mål:</i>	I Alingsås finns det attraktiva boendemiljöer
<i>Indikator:</i>	Medborgarnas nöjdhet med att bo och leva i kommunen ska bibehållas eller förbättras
<i>Åtagande:</i>	Miljöskyddsnämnden åtar sig att jobba förebyggande med bostadsklagomål genom tillsyn av fastighetsägare till flerfamiljshus.
<i>Nyckeltal:</i>	Antal tillsynsinsatser
4.	
<i>Prioriterat mål:</i>	I Alingsås bygger välfärden på god service, hög kvalitet och tillgänglighet
<i>Indikator:</i>	Sjukfrånvaron i kommunen ska minska
<i>Åtagande:</i>	Miljöskyddsnämnden åtar sig att verka för att bibehålla låg sjukfrånvaro inom miljöskyddskontoret.
<i>Nyckeltal:</i>	Antal insatser för god arbetsmiljö.

Arbetsplaner

Varje år antar miljöskyddsnämnden en kontrollplan för livsmedel och en tillsyns- och verksamhetsplan för hela miljöskyddskontoret. I dessa dokument beskrivs vilket arbete som kontoret avser att utföra under året.

Uppdrag

Miljöskyddsnämnden har fått medel för att genomföra en utredning kring inrättande av nytt naturreservat, detta kommer utredas under året.

Internkontrollplan

Se bilaga 1.

Omedelbar åtgärd

Ingen omedelbar åtgärd har identifierats.

Ekonomi

Ekonomiska ramar

Belopp i tkr	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021
Verksamhetens intäkter	8 676	8 817	8 961
Personalkostnader	-15 576	-15 328	-15 428
Lokalhyror	-4	-4	-5
Köp av tjänster	-5 087	-4 899	-4 621
Övriga kostnader	-539	-548	-557
Verksamhetens kostnader	-21 207	-20 779	-20 611
Verksamhetens nettokostnader	-12 531	-11 963	-11 650
Kommunbidrag	12 531	11 963	11 650
Årets resultat	0	0	0

Miljöskyddsnämnden arbetar kontinuerligt med att öka effektiviteten och debiteringsgraden. Avgiftsfinansieringen har de senaste åren ökat markant och detta är ett arbete som kommer fortgå under de närmsta åren.

Budget 2019

Kommunbidraget höjs tillfälligt med 1 000 tkr avseende inventering av enskilda avlopp.
Kommunbidraget höjs tillfälligt med 250 tkr avseende utredning kring inrättande av nytt naturreservat.
Kommunbidraget sänkt permanent med 226 tkr avseende verkställd hyressänkning.

Plan 2020

Kommunbidraget höjs tillfälligt med 500 tkr avseende inventering av enskilda avlopp.

Plan 2021

Inga tillfälliga eller permanenta ramökningar är beslutade.

Investeringsbudget

Tkr	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023
Expansionsinvestering					
Imageinvestering					
Reinvestering					
Ärendehanteringssystem	650				
Anpassningsinvestering					
Totalt utgifter	650	0	0	0	0

Under 2017 arbetade miljöskyddskontoret ihop med samhällsbyggnadskontoret med att upphandla ett nytt ärendehanteringssystem. Förfarandet blev klart under våren 2018 och målet var att installation skulle ske under hösten 2018. Då tidsplanen förskjutits kommer investeringen att göras i början på 2019.

Personal

En utmaning som under våren 2019 kommer att påverka kontoret är införande av nytt ärendehanteringssystem.

NMI för kontoret ligger på 3,8 2018 vilket är en höjning från 3,6 2017. Svartfrekvensen är fortsatt mycket hög vilket ger hög tillförlitlighet i de svar som givits och som kontoret arbetar vidare med i sina handlingsplaner.

Utnyttja tekniken

Grunden för all kompetensutveckling är dialogen mellan chef och medarbetare där individens förutsättningar och utvecklingsbehov för att fullfölja sin del av nämndens måluppfyllelse analyseras. Målkedjan tydliggörs i årlig Medarbetaröverenskommelse mellan chef och medarbetare. Kompetensutveckling planeras där in individuellt och när så behövs även för hela grupper. Att lära i det dagliga arbetet tillsammans med en kollega eller att delta på en utbildning, båda kan vara väl så givande.

Naturlig inläring och nyttjande av ny teknik sker under 2019 i och med att nytt ärendehanteringssystem implementeras. I detta arbete krävs även en aktiv omvärldsbevakning och ett lärande

Att ändra våra beteenden kan ta tid, där är vi olika som individer. Grunden är att ett tydligt mål finns och att vi för en kontinuerlig dialog om vikten av beteendeförändringar internt. Att följa upp målen strukturerat är även viktigt för framgång. Vi tar in influenser från omvärlden för att stärka oss i att förändringar är nödvändiga.

Miljöskyddskontoret kommer under början av 2019 att börja använda en digitaliserad kundmottagning vilket gör att medarbetarna möter medborgare med hjälp av tekniken på ett nytt sätt.

Antalet pensionsavgångar är jämnt fördelade framöver med en om året utifrån att medarbetarna väljer att gå vid 65 års ålder. Hur den enskilde medarbetaren önskar göra fångar närmaste chef upp i medarbetarsamtal så en planerad ev. ersättningsrekrytering och planderad kompetensöverföring kan genomföras.

	2020	2021	2022
Alla kön	1	1	1
Kvinna			1
Man	1	1	

De yrkeskategorier som finns inom kontoret är främst miljöskyddsinspektörer och chefer. Till kontoret hör även kommunekologen och sedan 2019 Miljöingenjör och energi- och klimatrådgivare (feb 2019). Från och med våren 2019 är chefsbemanningen fulltalig.

Förläng arbetslivet

Som arbetsgivare möjliggör vi att medarbetare kan arbeta efter 65 års ålder för dem som önskar, det är en vinst både för den enskilde och för organisationen om arbetslivet kan förlängas.

Utifrån den fysiska arbetsmiljöronden samt den psykiska och sociala skyddsronden gör cheferna handlingsplaner i samarbete med sina anställda och skyddsombud. De åtgärder som där tas upp ska genomföras och följas upp, det samlade resultatet ska säkerställa en hållbar arbetsmiljö och attraktiva villkor på arbetsplatsen.

Cheferna arbetar aktivt med medarbetarsamtal, vid behov även rehabiliteringssamtal, vilket möjliggör att önskemål om insatser för att förlänga arbetslivet för medarbetaren fångas upp.

Att kunna påverka sin arbetstid ger goda förutsättningar för en hållbar balans mellan arbete och fritid. Alla anställda erbjuds flextid och några väljer att arbeta deltid. Att arbeta med att göra nämndens mål konkreta och förtydliga ansvarsområden för grupper och individer ger också en trygghet i det dagliga arbetet som möjliggör anställdas chanser att förlänga arbetslivet.

Resultatrapporterna från 2018 års medarbetarenkät visar att Nöjd medarbetarindex, NMI, ökar från 3,6 2017 till 3,8. Resultaten är generellt höga så ett stort fokus ligger på att jobba vidare med de friskfaktorer som redan finns. Handlingsplanen från 2017 ska följas upp och kompletteras utefter resultatet från 2018. Enligt prioriteringsmatrisen är det främst området Arbetsorganisation som behöver tas upp, för att därigenom ge effekt på områdena Arbetsbelastning, Återhämtning och Attraktiv arbetsgivare.

Få fler att jobba mer

Utgångsläget för alla tjänster är heltid, önskar sedan den anställde att gå ner i tid beviljas det i möjligaste mån. Att ha balans i livet mellan arbete och fritid är viktigt både för den enskilde och för nämnden som arbetsgivare.

Praktikanter tas in i mån av möjlighet att erbjuda handledare. Minst någon praktikant tas emot årligen.

Miljöskyddskontoret deltar aktivt i kommunens arbete med "Förenkla helt enkelt" och tar det arbetet vidare inom respektive avdelning. Genom det påbörjade digitaliseringsarbetet har vi påbörjat en förändringsresa som vi tror kommer leda till förändringar i nuvarande arbetsätt.

Vi uppmuntrar anställda som idag arbetar deltid att gå upp på heltid om verksamheten så tillåter och medarbetaren önskar. Majoriteten av de som arbetar deltid idag har själv valt det av personliga orsaker.

Arbetad tid går ner något från 2017 till 2018 (från drygt 25 heltidstjänster 2017 till knappt 23 2018), sjukfrånvaron har samtidigt ökat något och oövertiden ligger fortsatt lågt.

För att få fler att jobba ett längre arbetsliv och även heltid sker en fortsatt satsning på friskfaktorer utifrån handlingsplanen för Medarbetarenkäten för att därigenom höja NMI.

Samtliga tjänster är på heltid, där har ingen förändring skett sedan tidigare. Några medarbetare har valt att gå ner i tid av personliga orsaker, denna typ av ledighet beviljas utifrån verksamhetens krav årligen.

Övertidsarbete har förekommit i mycket liten omfattning under åren så även 2018. Planeringen av verksamheten görs strukturerat och kan hanteras under normal arbetstid i regel.

Attraktiv arbetsgivare

För att attrahera personal arbetar vi t ex med en förvaltningsgemensam aktivitet årligen för Sveagatans förvaltningar. Syftet är att lära känna kollegor på andra enheter och för att få en ännu bättre kännedom om olika verksamheter inom förvaltningarna. I arbetet med "Förenkla helt enkelt" är en del att hänvisa kommuninnevånare rätt, vilket förutsätter god person- och verksamhetskännedom. En mindre lokal partsammansatt grupp "Attraktiva Sveagatan", arbetar för att stärka oss i att bli en attraktivare arbetsgivare.

Under 2019 införs medarbetaröverenskommelsen.

Cheferna har utbildats i kommunens rekryteringsprocess och HR konsult deltar i varje rekryteringsprocess. Vid chefsrekrytering inbjuds fackliga representanter in till att medverka i processen i ett tidigt skede.

För att kvalitetssäkra introduktionen har en gemensam rutin tagits fram, vilken rekryterande chef ansvarar för att komplettera med det som specifikt krävs för aktuell befattning.

För att analysera löneglidningen görs en analys årligen tillsammans med HR strateg och Förvaltningschef.

För att stärka medarbetarskapet och ledarskapet arbetar vi aktivt med medarbetaröverenskommelsen. Även APT är ett viktigt samverkansorgan för enheten. Där ligger en viktig grund för tillit och engagemang för att tillsammans uppfylla det mål som nämnden satt.

Att aktivt arbeta med friskfaktorer per enhet, höja kvalitén på APT och medarbetarsamtal förväntas ge positiv effekt i medarbetarenkäter under kommande period och högre NMI. Medarbetarnas engagemang förväntas öka ytterligare med denna satsning och därmed trivseln på arbetet.

Nöjd medarbetarindex, NMI ,har ökat, från 3,6 till 3,8 2018. Engagerade medarbetare och nu inför 2019 tillsatt chefstjänst har givit en bra grund att arbeta vidare med. Vi påverkas ständigt av förändringar som vi lär oss av och utvecklas. Att än mer medvetet arbeta med att bryta ner nämndens mål till avdelning och grupp/individ ger tydlighet i den vardagliga prioriteringen och på sikt en längre sjukfrånvaro.

Chefen har ett avslutningssamtal med medarbetaren som slutar för att dels fånga upp tankar om tiden hos oss men också vad som är viktigt att föra vidare till ersättaren. Har vi något som vi kan göra bättre som arbetsgivare?

Vi har mycket att vinna på att locka till oss rätt kompetens då vi får vakanser, vi berikas av olikheter och att lära av varandra i en stimulerande miljö. Trivs medarbetarna stannar de och gör karriärväg inom kommunen om det finns möjligheter.

Personalomsättningen har sjunkit vilket är bra för stabiliteten i arbetsgruppen och kompetensöverföringen kollegor emellan. De rekryteringar som gjorts har vi haft möjlighet att fullfölja med undantag av några tjänster till Plan och Bygglovsavdelningen. Där är behovet större än tillgänglig kompetent arbetskraft som marknaden ser ut nu.

Antalet medarbetare i snitt inom SBK är knappt 10 st. 2018. Det är en hanterbar nivå som vi önskar behålla för att ge cheferna möjlighet att stötta sina medarbetare och bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete.

Under 2019 har sjukfrånvaron ökat något jämfört med 2017, det är främst några medarbetare som varit sjuka vid ett ökat antal tillfällen under året. Cheferna arbetar efter kommunens rutin Från frisk till frisk där en anpassad rehabilitering kan arbetas fram utefter varje enskild medarbetares behov och organisationens förutsättningar. Under året har chefsbemanningen varit optimal då tf chefskap inom och utanför kontoret påverkat resurserna. Från våren 2019 är chefsbemanningen fulltalig vilket ger goda förutsättningar i framtida arbetet.

De interna karriärmöjligheterna är få beroende på förvaltningens storlek.

I den konjunktur som råder nu är det svårt att undvika en löneglidning när ersättningsrekryteringar göras.

MK har en jämn könsfördelning, 58 % kvinnor och 42 % män. Lönestrukturen har nu påverkats av att flera äldre och erfarna medarbetare gått i pension. Ersättningsrekryteringar har gjorts men inte med samma erfarenhet. Lönekartläggningen visar att kvinnornas medianlön ligger något lägre än männens (96%) och att lönespridningen inom MK minskat något, vilket påverkats av satsningar i löneöversynen samt nylönesättning under 2018.

Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

Vårt huvudsakliga arbetsmiljömål är minskad sjukfrånvaro genom ett fortsatt arbete med att förbättra kvalitén i medarbetarsamtalen. Ett planerat arbete med den fysisk och psykiska arbetsmiljön läggs in i ett årshjul och följs på APT.

Med ökat rehabiliteringsarbete och därmed ökad frisknärvaro kan arbetet ske enligt planering och medför därmed inte omprioriteringar som i slutändan sliter på både personal och verksamheten. Planerade kompetenshöjande åtgärder kan genomföras enligt plan och arbetsmiljön förbättras och därmed till att vi blir en attraktiv arbetsgivare.

Målvärdet är minskad sjukfrånvaro. Att ytterligare förtydliga roller kommer att ske naturligt då medarbetaröverenskommelserna startar, vilket ger en trygghet i vad som förväntas och även kan påverka sjuktalen i någon mån.

Kontorets medarbetarenkätens ger generellt sett ett mycket positivt för 2018. Prioriteringsmatrisen visar på behovet av aktiviteter som stöttar utvecklingen av arbetsorganisationen. Områdena arbetsbelastning, återhämtning och attraktiv arbetsgivare påverkas indirekt positivt av åtgärder inom arbetsorganisationen. När alla har en tydlig

prioritering som följs upp på APT och i medarbetaröverenskommelsen blir det en viktig parameter för att sänka sjuktalet.

För att minska sjukfrånvaron sker utöver tydligt målarbete ett fortsatt aktivt rehabiliteringsarbete som följer kommunens riktlinjer i syfte att stötta medarbetare på bästa sätt för tidig återgång i arbete. Samarbete med företagshälsovården sker vid behov.

Identifierad risk	Område Ekonomi verksamhet medborgare medarbetare	Process	Risk- värde	Vad ska kontrolleras?	Metod Hur ska kontrollen genomföras?	Ansvarig Vem genomför kontrollen	Uppföljning När följs kontrollen upp?
Följer ej ramavtal	Ekonomi	Leverantörsfakturorna ska kontrolleras så de följer de ramavtal som finns i kommunen		5% av leverantörsfakturorna för perioden ska slumpvis kontrolleras	Manuell stickkontroll	Administratör	Vårbokslut, Delårsbokslut, Årsbokslut
Risk för dålig återkoppling	Medborgare	Alla som inkommer med en ansökan/anmälan ska inom tre arbetsdagar få bekräftelse på mottaget ärende samt info om handläggare.		5 % av alla inkomna ansökningar/anmälningar ska slumpvis kontrolleras	Manuell stickkontroll	Administratör	Vårbokslut, Delårsbokslut, Årsbokslut
Risk för kontrollskuld	Verksamhet	Nämnden ska tydligt kunna visa hur mycket tillsyn/kontroll varje verksamhet betalt för och hur mycket tid som faktiskt lagts på respektive verksamhet		Eventuella kontroll- och eller tillsynsskulder ska redovisas årligen till nämnden per verksamhet och för både miljöbalktillsyn och livsmedelskontroll	Alla verksamheter med årliga avgifter kontrolleras med avseende på tillsynstid. Kontrollskulder rapporteras i lista med verksamhet och skuld i timmar	Avdelningschef	Bokslut
Risk för minskad rättssäkerhet	Verksamhet	Beslut som tas på delegation ska expedieras senast dagen efter		5 % av alla beslut ska kontrolleras så expedieringen uppfyller målet	Manuell stickkontroll	Administratör	Vårbokslut, Delårsbokslut, Årsbokslut
Risk för längre handläggningstider	Medborgare	Inom miljöbalken har vi vanligtvis 6 veckor på oss att fatta beslut efter det att ärendet är komplett	8	5 % av alla tillstånd för enskilda avlopp ska kontrolleras så handläggningstiden inte överstiger 6 veckor	Manuell stickkontroll	Avdelningschef	Vårbokslut, Delårsbokslut, Årsbokslut
Risk att mer tid läggs på utredningar istället för planerad kontroll	Verksamhet	Antalet RASFF har ökat de senaste åren vilket medför att handläggare behöver lägga mer tid på att utreda dessa	9	Antalet RASFF	Manuell kontroll	Avdelningschef	Vårbokslut, Delårsbokslut, Årsbokslut
Risk för hot/våld i samband med myndighetsutövning	Medarbetare	Myndighetsutövningen innebär att tunga beslut ibland behöver kommuniceras	8	Nya medarbetare ska introduceras i kontorets plan för hot och våld	Manuell kontroll	Avdelningschef	Årsbokslut
Risk att rättssäkerheten försämras	Verksamhet/ Medborgare	Minskar de administrativa resurserna där diarieföring och expediering av ärenden/beslut sker ökar risk för felhantering	4	5 % av de expedierade besluten ska kontrolleras så nämnden lyckats delge rätt person	Manuell stickkontroll	Administratör	Vårbokslut, Delårsbokslut, Årsbokslut

Risk – beskrivning	Risk/ sannolikhet	Risk/ Väsentlighet	Risk och väsentlighet	Hantering (åtagande, internkontrollpunkt, omedelbar åtgärd)
<p>Minskad ram Minskad ram innebär tuffa prioriteringar och effektiviseringar. Risk att de förebyggande insatserna blir nedprioriterade Risk att det inom myndighetsdelen skapas längre handläggningstider mm</p>	3	2	6	<p>Internkontrollpunkt. MN prioriterar inför varje nytt år, beslutas om i verksamhets- och tillsynsplanen. MN:s verksamhet följs upp i samband med vår- och delårsbokslut samt ekonomisk uppföljning varje nämnd.</p>
<p>Externa bidrag Kan öka MN:s verksamhetsområden. Chans att utföra mer nytta för miljön. Möjligheten ökar med tydliga mål för ekologitjänsten i verksamhetsplanen 2018</p>	3	1	3	<p>MN:s verksamhet följs upp i samband med vår- och delårsbokslut samt ekonomisk uppföljning varje nämnd.</p>
<p>Digitalisering (Ex. Ärendehanteringssystem). Ökar möjlighet till effektivisering. Kan behöva ökade resurser till att börja med. Risk att vi hamnar efter i samhällsutvecklingen och arbetar ineffektivt.</p>	3	1	3	<p>MN:s verksamhet följs upp i samband med vår- och delårsbokslut samt ekonomisk uppföljning varje nämnd.</p>
<p>Förändringar i lagstiftningarna Ökade verksamhetsområden inom MN. Ökat arbete utan möjlighet till debitering innebär tuffa prioriteringar om extra medel inte tillskjuts</p>	4	1	4	<p>Omvärldsbevakning sker löpande av MK</p>
<p>Klimatförändringar (Extrema väderförhållanden) Ökad krisberedskap. Snabba förändringar innebär ofta att samhället inte hunnit med vilket skapar problem för miljön som MN värnar om</p>	3	3	9	<p>Prioriteringar beslutas om i verksamhets- och tillsynsplanen. MN/Mk omvärldsbevakar och utbildar sig kontinuerligt.</p>
<p>Minskade resurser till avloppsprojektet (Projekt generellt) Minskade resurser medför att MN måste prioritera. Projektet drar ut på tiden. Ökade taxor inom området</p>	2	2	4	
<p>Planprocessen Viktigt att miljöaspekterna kommer med i ett tidigt skede. Risk att ev miljöproblematik upptäcks för sent vilket kan stå exploatören dyrt.</p>	3	3	9	<p>Prioriteringar beslutas om i verksamhets- och tillsynsplanen</p>

Kommer MN in sent (som remiss istället) debiteras inte MN:s medverkan. Fungerar planprocessen kommer MK in i ett tidigt skede. Däremot behöver detta förtydligas när det gäller byggherredriven planprocess.				
Tillväxt Ökad verksamhet inom MN. Risk att tillsynen på nya objekt inte hinns med. Ex. skolor/förskolor/infrastrukturprojekt, industrier mm. MN arbetar för att tillsynen ska bli mer avgiftsfinansierad.	4	2	8	Internkontrollpunkt. Prioriteringar beslutas om i verksamhets- och tillsynsplanen
Antalet RASFF/smittskyddsärenden ökar MK lägger större andel tid på utredningar istället för kontroller. Resurserna går åt till att utreda istället för kontroller	3	3	9	Internkontrollpunkt. Uppföljning sker i vår- och delårsbokslut.
Ökat fokus på individen Mer klagomål. Risk att MN behöver lägga mer resurser på inkomna ärenden istället för att själv planera verksamheten	2	2	4	Följs upp i tillsyns- och verksamhetsplanerna
Myndighetsutövning Arbetsförhållanden på acceptabel nivå. Rollen kan innebära enskilda medarbetare hamnar i en riskfylld position eller hotas på annat sätt. Kopplas även till sociala medier.	2	4	8	Internkontrollpunkt. Rutin vid arbete som kan medföra risk för hot och våld finns.
Uppföljning av miljö kvalitetsnormer (MKN) MK mäter och sammanställer resultat av luft- och vattenprovtagning. Används för prioriteringar i tillsynen och i kommunens fysiska planering. Risk för otillräckliga ekonomiska och personella resurser. Risk för att vi inte lever upp till lagkrav eller miljömål.	2	2	4	Prioriteringar beslutas om i verksamhets- och tillsynsplanen.
Rättssäkerhet Nödvärdigt att administrera verksamheten i enlighet med lagstiftningen. Minskade resurser slår ofta mot de administrativa delarna vilket kan medför minskad rättssäkerhet.	2	2	4	Internkontrollpunkt. Risken är delvis omhändertagen, resurser kommer behöva sättas av i samband med införandet av nytt ärendehanteringssystem
Uppföljning av kommunens miljömål, EU:s vattendirektiv mm. MN har ett ansvar enligt reglementet för kommunens övergripande miljö- och hälsoskyddsfrågor. Risk finns att miljömålen, EU:s vattendirektiv mm för kommunen som organisation inte följs upp tillräckligt och att MN saknar	3	3	9	Prioriteringar beslutas om i verksamhets- och tillsynsplanen. Finns en vattensamordningsgrupp som driver vattenfrågor.

resurser för denna uppföljning.				
Kompetensförsörjning/Rekrytering Utan personal kan uppdraget inte genomföras. Handläggarna har specialinriktningar vilket innebär att organisationen blir sårbar vid frånvaro. Svårrekryterat område innebär att lönerna behöver ses över.	3	3	9	Miljöinspektörer är prioriterade i 2019 års löneöversyn.
Kommunikation MN/MK behöver aktivt arbeta med att få ut information. Risk att kommuninvånare och näringsliv inte ser allt det positiva som görs eller har möjlighet att ta del av förebyggande information.	3	2	6	
Förklaring Risk:				Förklaring Väsentlighetsgrad:
1.Osannolik: risken för att fel ska uppstå är praktiskt taget obefintlig 2.Mindre sannolik: risken för att fels ska uppstå är mycket liten 3.Möjlig: det finns en möjlig risk för att fel ska uppstå 4.Sannolik: det är mycket troligt att fel ska uppstå				1.Försumbar: är obetydlig för de olika intressenterna och kommunen 2.Lindrig: uppfattas som liten av såväl intressenter som kommunen 3.Kännbar: uppfattas som besvärande av såväl intressenter som kommunen 4.Allvarlig:är så stor att fel helt enkelt inte får inträffa
Förklaring Hantering:				
Att ta ställning till hur riskerna ska hanteras. När riskinventering och värdering är gjord ska nödvändiga åtgärder identifieras. Riskvärde 1-4 Åtgärder bedöms ej nödvändiga. Riskvärde 6-12 Alternativ 1: Bedöms vara delar av verksamheten där förändring/utveckling är nödvändig för att nå politisk avsiktsförklaring samt prioriterade mål med indikatorer. Formuleras som åtagande i nämndens flerårsstrategi. Alternativ 2: Bedöms vara delar av verksamheten där den värderade risken ska åtgärdas/hållas under uppsikt. Återfinns i nämndens internkontrollplan. Riskvärde 16 Bedöms vara delar av verksamheten där den värderade risken måste åtgärdas direkt. Formuleras som omedelbar åtgärd i nämndens flerårsstrategi.				