



## MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten: **Kommunledningsförvaltning**

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av:

**Organisationsöversyn**

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen:

**För arbetsgivaren:** Sara Schellin, kommunchef, Tove Svensk, Personalchef, David Schanzer- Larsen, Förvaltningschef SoA, Daniel Holmvin, Förvaltningschef KulturFritid, Jan Häggkvist, Förvaltningschef Drätsel, Ulla Danielsson, HR, Mikael Hellberg, HR, Mattias Sjöman, HR, Petra Thyberg, HR. Kari Anttila, Fastighet (20181012).

**Fackliga organisationer:** Eva Elgh, Ledarna, Gun-Marie Persson, Sv Skolledareförbund, Peter Holmqvist, lärarförbundet, Marita Lindström, LR.

| Planerad förändring  | Vad består ändringarna av?                    | Var ska förändringen genomföras? |
|--|---|----------------------------------|
| Berörda förvaltningar är Stadskansli, Drätsel samt Kultur och Fritid och BoU | Ny styrning med anledning av omorganisationen | Inom berörda förvaltningarna     |
|  |   |                                  |
|  |   |                                  |

### Riskbedömning

| Vilka risker/<br>möjligheter innebär<br>ändringarna?                                      | Vad blir konsekvensen om risken inträffar? |                          |                          |                          | Hur sannolikt är det att risken inträffar? |                          |                          |                          | Vilka åtgärder ska genomföras?                           | Vem ansvarar för att åtgärder genomförs? | Klar senast          | Uppföljning | Status vid uppföljning |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|----------------------|-------------|------------------------|
|   | liten                                      | medel                    | stor                     | allvarlig                | nästan omöjligt                            | möjligt                  | troligt                  | nästan säkert            |  |  |                      |             |                        |
| 1. Möjlighet till bättre struktur och bredare stöd med samlad HR-avd                      | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |                      |             |                        |
| 2. Risk för minskad verksamhetsspecifik kompetens vid central placering för HR-generalist | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | X                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | X                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | HR-generalist ingår i förv. ledningsgrupp/skyddskommitté | Förvaltningschef, Personalchef, HR       | Omorg. start (datum) |             |                        |



|  |                          |                          |                                     |                                     |                          |                          |                                     |                                     |  |  |  |  |  |
|--|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3. Risk: Oro för att organisationsöversynen går för fort för bästa resultat.                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |  |  |  |  |
| Förslaget om att Fastighet går över till Samhällsbyggnad:  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |  |  |  |  |  |
| 4. Risk: Jävsituation inbyggd i grunden då förv.chefen blir chef för både fastighet och myndighetsutövning | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| 5. Risk: Försämrat strategiskt arbete för fastighet  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| 6. Risk: För långa kommunikationsvägar   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |

Detta underlag är framtaget som en grund till fortsatt arbete, arbetsgivare och fackliga företrädare, i berörda förvaltningar.

Datum: 20180927 /fastighet 20181012

Genomförd av: Arbetsgivare och fackliga förträdare vid möte på Forum om konsekvenser och möjligheter i samband med organisationsöversynen

Tillsammans med: Se medverkande på mötet



**MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT**

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten: **Kommunledningskontor**

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av: **Organisationsöversyn**

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen:

**För arbetsgivaren:** Jan Häggkvist

**För arbetstagarna:** Ann-Cathrin Björkrot, Åsa Björk, Tina Wessen, Fredrik Borell, Sirpa Järvenpää, Torbjörn Karlsson, Ingalill Schytt, Sandra Andersson, Fredrika Söderman

| Planerad förändring          | Vad består ändringarna av?  | Var ska förändringen genomföras? |
|------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| En kommunledningsförvaltning | Sammanslagning av Sk och Dk | Inom berörda förvaltningarna     |
|                              |                             |                                  |
|                              |                             |                                  |

**Riskbedömning**

| Vilka risker/<br>möjligheter innebär<br>ändringarna?   | Vad blir konsekvensen om risken<br>inträffar? |       |                          |                          | Hur sannolikt är det att risken<br>inträffar? |                          |                  |                          | Vilka åtgärder<br>ska genomföras? | Vem ansvarar<br>för att åtgärder<br>genomförs? | Klar<br>senast | Uppföljning | Status vid<br>uppföljni<br>ng |
|--|---|-------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|------------------|--------------------------|-----------------------------------|--|----------------|-------------|-------------------------------|
|  | liten   | medel | stor                     | allvarlig                | nästan<br>omöjligt                            | möjligt<br>troligt       | nästan<br>säkert |                          |                                   |  |                |             |                               |
| 1. Ekonomikontorets självständighet i stödet av tillsynsplikt och suveränitet gentemot kommunstyrelsen | <input type="checkbox"/>                      | X     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/> | X                | <input type="checkbox"/> |                                   |  |                |             |                               |
| 2. Otydligt ansvarsförhållande i ekonomiprocessen  | <input type="checkbox"/>                      | X     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/> | X                | <input type="checkbox"/> |                                   |  |                |             |                               |



|  |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |  |  |  |  |  |  |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
|  |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |  |  |  |  |  |  |
| 3. Risk: Oro för att organisationsöversynen går för fort för bästa resultat.             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | X                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | X                        | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |
| 4. Otydligt beslutsunderlag  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | X                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | X                        | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |
| 5. Att det saknas specialist kompetens i efterfrågade tjänster inom ledning och strategi | <input type="checkbox"/> | X                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | X                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |
| 6 Att ledningsfokus ändras med verksamhet som turism i ett Kommunledningskontor          | <input type="checkbox"/> | X                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | X                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |

Detta underlag är framtaget som en **grund till fortsatt arbete**, arbetsgivare och fackliga företrädare, i berörda förvaltningar.

Datum: 2018-10-12

Genomförd av: Arbetsgivare och fackliga företrädare vid möte på Forum om konsekvenser och möjligheter i samband med organisationsöversynen

Tillsammans med: Se medverkande på mötet



**MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT**

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten:

Kommunledningskontor/Näringslivsenheten

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av: Organisationsöversyn

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen: Befintlig näringslivsenhet

| Planerad förändring  | Vad består ändringarna av?  | Var ska förändringen genomföras?  |
|--|---|---|
| Sammanslagning av Näringsliv med Turism och marknadsföring | Skapa en gemensam enhet som ligger under kommunledningskontoret med funktionerna Näringsliv-Turism-Marknadsföring | Stadskansliet-Näringslivsenheten<br>Kultur och fritidsförvaltningen - Turismenheten |
|  |   |   |
|  |   |   |

**Riskbedömning**

| Vilka risker/<br>möjligheter innebär<br>ändringarna? | Vad blir konsekvensen om risken inträffar? |       |                          |                          | Hur sannolikt är det att risken inträffar? |                 |                          | Vilka åtgärder ska genomföras? | Vem ansvarar för att åtgärder genomförs?  | Klar senast | Uppföljning  | Status vid uppföljning |
|--|--|-------|--------------------------|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--------------------------------|---|-------------|--|------------------------|
|  | liten                                      | medel | stor                     | allvarlig                | nästan omöjligt                            | möjligt troligt | nästan säkert            |                                |   |             |  |                        |
| 1. Svårt att hitta gemensam och funktionell lokal    | <input type="checkbox"/>                   | x     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | x               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>       | Inventering av möjliga och lämpliga lokaler   |             | Lokalförsörjningsplan ska utverkas för samtliga förvaltningar centralt |                        |
| 2. Avveckla nuvarande turistbyrå på helår            | <input type="checkbox"/>                   | x     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | x               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>       | Informera om alternativa platser för turistinformation. Större nyttjande av sociala och |             | Enhetschef   |                        |

|    |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          | digitala medier |  |  |  |  |
|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|--|--|--|--|
| 3. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                 |  |  |  |  |
| 4. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                 |  |  |  |  |
| 5. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                 |  |  |  |  |
| 6. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                 |  |  |  |  |

Datum: 2018-10-15

Genomförd av: Camilla Nilsson

Tillsammans med: Christina Ström, Helena Wallon, Annelie Hedvall, Pernilla Rönnlund



## ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten: **Samhällsbyggnadsområdet**

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av: **Organisationsöversyn**

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen: Bygglovenheten, Markenheten och Planenheten

Datum: 2018-10-08

| Planerad förändring   | Vad består ändringarna av?                                    | Var ska förändringen genomföras? |
|---|---|----------------------------------|
| Berörda förvaltningar är Stark, Tekniska, Miljö, Fastighet samt bolag | Ny förvaltning och styrning med anledning av omorganisationen | Inom berörda förvaltningar       |

### Riskbedömning

| Vilka risker/ möjligheter innebär ändringarna?  | Vad blir konsekvensen om risken inträffar? |                          |                                     |                                     | Hur sannolikt är det att risken inträffar? |                          |                          | Vilka åtgärder ska genomföras?      |
|---|--|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
|   | liten                                      | medel                    | stor                                | allvarlig                           | nästan omöjligt                            | möjligt troligt          | nästan säkert            |                                     |
| <b>Omorganisationens genomförande</b>   |  |                          |                                     |                                     |  |                          |                          |                                     |
| 1. De ekonomiska konsekvenserna är inte belysta innan beslut tas om nya organisationen  | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2. Detaljerna hinner inte utredas innan beslut tas om organisationen  | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. Generellt så behöver förslaget till ny organisation belysas ur ett juridiskt perspektiv. Risk att man inte hinner detta innan beslut tas om ny organisation. Gäller det som flyttas till VME och som berör tex byggnader, arrenden mm. | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <b>Gata/park bolagiseras och flyttar till VME</b>   |  |                          |                                     |                                     |  |                          |                          |                                     |
| 4. Transparens i bolaget Gata/Park i dess arbete. Offentliga handlingar? vad händer med de allmänna handlingarna som finns fram tills nu? arkiv?  | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |



|  |                                     |                          |                                     |                                     |                          |                                     |                                     |                                     |  |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| 5. Om hela tekniska kontoret flyttar hamnar en del av kommunens samhällsplanering i bolagsform.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| 6. Beställare och utförare i samma bolag. Kommunen har ingen kontroll eller styrning i vad som händer.   | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| 7. Kommunen behöver ha en beställarfunktion vilket ger behov av dubbla kompetenser. Svårt redan idag att rekrytera.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |
| 8. Nyckelpersoner försvinner till bolag men arbetsuppgifterna finns kvar.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |
| 9. Om exploateringsbudgeten flyttas med till bolaget: Kommunen saknar möjlighet att styra tempot. Bolaget har taktpinnen för kommunens utveckling.   | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| 10. Möjlighet: Om exploateringsbudgeten blir kvar på Samhällsbyggnadsförvaltningen så kan kommunen styra utbyggnadstakten och inriktningen på exploateringen själva.                           | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |  |
| 11. Ägarförhållanden och huvudmannaskap behöver utredas mellan kommunen och bolaget.   | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| 12. Vi får mindre insyn i Hamnutvecklingsprojektet och kommunens styrning försvinner till bolaget. Detta ger kommunen mindre möjlighet styra och påverka projektet.                            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |
| 13. Om vatten och avlopp flyttar till bolag krävs extern samordning vid planärenden. Bolag och kommun prioriterar kanske olika och samarbete och kvalitet kan försämrats.                      | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |
| 14. Vem skriver bolagsdirektiven och beställaruppdragen till VME? Dessa blir jätteviktiga i samarbetet mellan kommunen och VME.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |
| 15. Den strategiska planeringen av stadsmiljöfrågor, trafikplanering, parkplanering övergår till bolaget vilket gör att kommunen tappar all strategisk styrning och inflytande i dessa frågor. | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| 16. Risk för att samarbetet försämrats   | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |
| 17. Samhällsbyggnad förlorar strategisk kompetens.   | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| 18. Samarbetet i lokala park- och torgutformningsfrågor försvåras  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |





|  |                          |                          |                                     |                                     |                          |                                     |                                     |                          |  |
|--|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--|
| 19. Om gestaltning av allmän plats ligger på VME så förlorar kommunen helhetsgreppet om gestaltungsfrågor.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |  |
| 20. Möjlighet: Om gatu- och parkavdelningen flyttar till Samhällsbyggnad, behålls kompetens på Samhällsbyggnad.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 21. Möjlighet: Om gatu- och parkavdelningen flyttar till Samhällsbyggnad, ökar samarbetet i både strategiska och lokala utformningsfrågor.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 22. Möjlighet: Om gatu- och parkavdelningen flyttar till Samhällsbyggnad, behålls verkligen hela samhällsbyggnadskedjan (plan, bygglov, lokal utformning) på Samhällsbyggnad.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |  |
| 23. Om den nya organisationen innebär att verksamheterna sprids även fysiskt kommer detta innebära längre och mer formella kommunikationsvägar. Liknande problematik fanns innan TK, MK och Stark lokaliserades i samma byggnad. Vi har mycket kontakt och bra hjälp av TK och MK.                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 24. Möjlighet: Gestaltungsfrågor kan ta ett större helhetsgrepp när fler delar ingår (mark, detaljplaner, bygglov, fastighet, gata/park) om ansvar för gestaltning allmän plats finns på förvaltningen.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 25. Risk att VME inte längre vill vara delaktig och betala sin del av driften av kommunens GIS och på så sett samordnas inte längre tex system och data med risk för att man handlar in dubbla system och dubbellagrar information.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |  |
| 26. Avtal måste tecknas mellan VME och kommunen för att säkerställa tillgången på varandras data. Detta för att till exempel kunna få fram bra beslutsunderlag samt för att få en fungerade GIS-grupp.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| <b>Trafikmyndigheten tillhör Samhällsbyggnad</b>   |                          |                          |                                     |                                     |                          |                                     |                                     |                          |  |
| 27. Möjlighet: Att tillhöra samma förvaltning som trafik finns stora fördelar ex kan man bedriva ett smidigare tillsynsarbete mot ovårdade tomter som stör trafik. Även i ärenden kring parkeringslösningar i samband med bygglov skulle det vara positivt. Mindre vattentäta skott kommer underlätta. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |



|  |                          |                                     |                                     |                                     |                          |                                     |                                     |                                     |  |
|--|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| 28. Administrativ personal som idag tar emot alla samtal och synpunkter om trafik behöver flyttas med till Samhällsbyggnad. STARK är redan idag underbemannade avseende administratörer och har inget utrymme över för att ta emot nya verksamheters administration.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| 29. Kommunen saknar idag en nyckelkompetens (infrastrukturstrateg) inom planering och infrastruktur. Tjänsten behöver återskapas för att kommunen ska kunna utveckla sina intressen inom väg, järnväg och sjöfart och bevaka frågor på region- och nationell nivå.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| <b>Miljökontoret flyttas till förbundet</b>  |                          |                                     |                                     |                                     |                          |                                     |                                     |                                     |  |
| 30. Möjlighet: Om miljö flyttar till ett förbund tillsammans med Arboga kan samlad kompetens vara en styrka.   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |
| 31. Miljökompetens i planer och bygglov för till exempel miljöbedömning flyttas.   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |  |
| 32. Ekologkompetens flyttas till förbund så får de frågorna en annan styrning och samarbetet blir därmed svårare. Kunskap kommer att saknas inom kommunen.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |
| <b>Fastighetsamordning till Samhällsbyggnad</b>  |                          |                                     |                                     |                                     |                          |                                     |                                     |                                     |  |
| 33. Det kan bli förvirrande för externa kontakter om fastighet som är beställarorg delar förvaltning med bygglov. Bygglov skulle potentiellt bli inkopplat tidigare i processen vilket kan bli både bra och dåligt. Bra utifrån mer kompetens i början, dåligt utifrån att det blir svårt att hålla isär myndighetsutövning, eller att kraven på att yttra sig i ärenden innan granskning har skett ökar. Tydliga gränser krävs. Mer formellt tillvägagångssätt kommer krävas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| 34. Nära personliga kontakter kan verka hindrande i tjänsteutövning. Till exempel om en kollega måste föreläggas för svartbygge.   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |  |
| 35. Jävsituationer kan förekomma om bygglov och fastighet finns i samma förvaltning. Detta är dock en problematik som till viss del redan idag finns i organisationen i och med att mark och bygglov tillhör samma förvaltning. Idag innebär detta inte några större problem i dagligt arbete.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |



|   |                          |                                     |                                     |                                     |                          |                                     |                                     |                                     |  |
|---|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| 36. Möjlighet: samordna liknande frågor mellan hamnen och fastighet.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |  |
| 37. Vårt dagliga arbete påverkas allvarligt om man flyttar över fastighetssamordningen utan att tillsätta mer personal då vi vet idag att fastighetssamordningen är kraftigt underbemannad.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| <b>Personal</b>   |                          |                                     |                                     |                                     |                          |                                     |                                     |                                     |  |
| 38. Personal påverkas negativt av omorganisationen (oro, stress, resursbrist)   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |
| 39. Möjlighet: Personal påverkas positivt av omorganisationen (tydligare ledarskap, nya kollegor, bättre samarbete)   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |
| 40. Attraktivare att arbeta på samhällsbyggnadsförvaltning? (nyrekrytering)   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |  |
| 41. En större förvaltning skulle ställa högre krav på tillgång till gemensam administrativ personal. Någon måste kunna ta emot besökare, svara i telefon sköta postgång etc. Den administrativa personalen räcker inte till i dagsläget.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |
| <b>Medborgarperspektiv</b>  |                          |                                     |                                     |                                     |                          |                                     |                                     |                                     |  |
| 42. Möjlighet: Bättre för kunden att samhällsbyggnadsfunktionerna är samlade.   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |  |
| 43. Möjlighet: Tillgängligheten och service för kund (mail, telefon, besök) kan bli bättre om vi har möjlighet till en gemensam reception. Bättre arbetsmiljö för personal.   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |  |
| 44. Tekniska kontoret blir bolag: Kommunen styr inte kommunikationen och dialogen mot medborgaren (driftinformation, felanmälan, positiva nyheter) Otydlighet mot medborgare, vem ska man vända sig till om tex snöröjning, trasig belysning m.m. Ska vi skicka vidare alla sådana frågor eller vara kommunikatör åt ett bolag? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |  |

# MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT

Riskbedömning ska göras *före* planerad förändring och *avse tiden* efter förändringen

Konsekvensanalysen avser förvaltning/verksamheten:

Konsekvensanalys med anledning av:

Medverkande vid konsekvensanalysen:

Tekniska kontoret/VME

Förslag till organisationsförändring

Elin Granberg, Per-Arne Skoglund, Sverker Lindberg, Linda Berggren, Marie Kilbo, Björn Nordberg, Christer Nordling, Kjell-Arne Nakstad, Mats Carlsson

|                                    |                            |                                    |
|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Planerad förändring                | Vad består ändringarna av? | Var ska förändringarna genomföras? |
| Tekniska kontoret flyttas in i VME |                            |                                    |

## Riskbedömning

| Vilka risker innebär ändringarna?  | Vad blir konsekvensen om riskerna inträffar? |                                     |                                     |                                     | Hur sannolikt är det att risken inträffar? |                                     |                                     |                                     | Vilka åtgärder ska genomföras?                        | Vem ansvarar för att åtgärder genomförs? | Klar senast | Uppföljning | Status vid uppföljning |
|--|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|--|-------------|-------------|------------------------|
|  | liten  | medel                               | stor                                | allvarig                            | Nästan omöjlig                             | möjlig                              | troligt                             | nästan säkert                       |   |  |             |             |                        |
| Otydliga ekonomiska villkor, drift/org förändring/skatte.finasierad verksamhet   | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Tydligare uppdrag, avtal mot kommunen                 |  |             |             |                        |
| Oklar ekonomisk uppföljning, hur många balansräkningar? Köp o sälj ?   | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Utreda konsekvenser av olika verksamheter             |  |             |             |                        |
| Tidplanen ej realistisk  | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Detaljerat körschema för en verksamhetsflytt/övergång |  |             |             |                        |
| Varumärket med vår vision som vi arbetar in hos fjärrvärmekunderna, hemsidan   | <input type="checkbox"/>                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | Kommunikation utåt mot kunderna                       |  |             |             |                        |
| Organisation ej satt i VME ännu och är ej stabil, planerad utökning med köp av Vafabs avfallsförbränning   | <input type="checkbox"/>                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |   |  |             |             |                        |
| Otydligt i exakt vad som berörs i en verksamhetsflytt.(Anläggningar KoF)   | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Klargör vilka verksamheter som berörs                 |  |             |             |                        |
| Blir exploateringstakten lidande pga org förändringen ?  | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Vilken tid behöver vi ?                               |  |             |             |                        |
| Samverkan kan påverkas mellan förvaltningar/bolagen  | <input type="checkbox"/>                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | Ny projektmodell ?                                    |  |             |             |                        |
| Arkivhantering, ( gamla handlingar)  | <input type="checkbox"/>                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Säkerställa funktionen och tillgången till handlingar |  |             |             |                        |
| Det strategiska övergripande kommunala arbetet kan bli lidande   | <input type="checkbox"/>                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Etablera en "Köpingsmodell" för strategisk planering  |  |             |             |                        |
| Mål, strategier, processer m.m. kan bli svagare pga. att de baseras på kompromiss eller minsta gemensamma nämnare mellan olika delar av organisationen | <input type="checkbox"/>                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Förfina det gemensamma arbetet med målen              |  |             |             |                        |
| Ledningsrätter, vem blir huvudman?   | <input type="checkbox"/>                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | Klargöras i detaljstudie                              |  |             |             |                        |
| Förändringen skapar oro hos personalen   | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Information och delaktighet                           |  |             |             |                        |
| Ökad arbetsbelastning vid övergången   | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Planering och stöd från centrala funktioner           |  |             |             |                        |
| Ändrade anställningsvillkor  | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Belysa skillnader                                     |  |             |             |                        |
| Olika arbetskulturer i den nya organisationen kan skapa problem  | <input type="checkbox"/>                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Utbildning  |  |             |             |                        |
| KAK VA Samverkan, hur kan det påverka? ( Kungsör o Arboga)   | <input type="checkbox"/>                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Organisationsmodell                                   |  |             |             |                        |
| Risk för dubbelkompetens i kommunen  | <input type="checkbox"/>                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Driftavtal och delegationer                           |  |             |             |                        |
| <b>MÖJLIGHETER</b>   |  |                                     |                                     |                                     |  |                                     |                                     |                                     |   |  |             |             |                        |
| Verksamhetssynergier   | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | ex.vis gemensam debitering VA/FJV ?                   |  |             |             |                        |
| Ökad tydlighet mot allmänheten   | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Teknik på ett ställe.                                 |  |             |             |                        |
| All ledningsgrävande verksamhet på ett ställe  | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Även kabel-TV?  |  |             |             |                        |
| Synergier övervaknings och underhållssystem  | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Gemensamt   |  |             |             |                        |
| Lättare att rekrytera  | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |   |  |             |             |                        |
| Tydligare styrning och kortare beslutsvägar, (mkt vanlig effekt)   | <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Tydligare uppdrag                                     |  |             |             |                        |

## MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT

Riskbedömning ska göras *före* planerad förändring och *avse tiden* efter förändringen

Konsekvensanalysen avser förvaltning/verksamheten:

Konsekvensanalys med anledning av:

Medverkande vid konsekvensanalysen:

Elin Granberg, Per-Arne Skoglund, Sverker Lindberg, Linda Berggren, Christer Nordling, Frida Nordlundh, Joshua Bender, Michael Nyby, Emma Herloff, Pontus Pavlik, Hans Ekberg, Thomas Göransson

Tekniska kontoret/VME

Förslag till organisationsförändring

|   |                                   |   |
|---|-----------------------------------|---|
| <b>Planerad förändring</b>                  | <b>Vad består ändringarna av?</b> | <b>Var ska förändringarna genomföras?</b> |
| GPA flyttas in i samhällsbyggnad som helhet |                                   |   |

### Riskbedömning

| Vilka risker innebär ändringarna? | Vad blir konsekvensen om riskerna inträffar? |       |      |          | Hur sannolikt är det att risken inträffar? |        |         |               | Vilka åtgärder ska genomföras? | Vem ansvarar för att åtgärder genomförs? | Klar senast | Uppföljning | Status vid uppföljning |
|-----------------------------------|--|-------|------|----------|--|--------|---------|---------------|--------------------------------|--|-------------|-------------|------------------------|
|                                   | liten  | medel | stor | allvarig | Nästan omöjlig                             | möjlig | troligt | nästan säkert |                                |  |             |             |                        |

### Alternativet Gata Park till samhällsbyggnad

|  |                          |                          |                                     |                                     |                          |                          |                                     |                                     |  |  |  |  |  |
|--|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Sämre kvalitet i verksamheten                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| Ökade kostnader i verksamheten                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| Behov av dubbelkompetens   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| Exploatering och investeringsprojekt tar längre tid att verkställa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| Ökad personalomsättning pga arbetsmiljöproblematik                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| Upparbetade synergier försvinner (VA-GPA-FJV-ADA-Drift)            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| Längre beslutsvägar  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| Ytterligare administration, fler möten krävs.                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| Utförandekompetensen försvinner i planeringsarbetet                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |  |  |  |  |
| Investeringsbeslut hur skall det underbyggas?                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |  |  |  |  |  |
| Infrastrukturplanering på flera organisationer                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| Närmare planarbetet men längre från driftverksamheten              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| Hur delar vi på det gemensamma anläggningsdokumentation (GPA-VA) ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |





| ändringarna?  | liten | medel | stor | allvarlig | nästan omöjligt | möjligt | troligt | nästan säkert |  | genomförs? |  |  | ng |
|---|-------|-------|------|-----------|-----------------|---------|---------|---------------|--|------------|--|--|----|
| 1. Risk: I förbundet hamnar miljökompetensen längre från annan kommunal verksamhet. Flyttar samlad miljökompetens från den samlade förvaltningen där det i olika typer av ärenden krävs miljökompetens i det gemensamma miljöarbetet.   |       |       |      | X         |                 |         |         | X             |  |            |  |  |    |
| 2. Risk: Sårbart för det miljöstrategiska arbetet då kommunens samlade miljökompetens inte finns i den kommunala verksamheten. Samtidigt tappar miljökontoret den starka koppling man idag har till det totala arbetet för en ekologiskt hållbar utveckling i Köpings kommun. |       |       |      | X         |                 |         |         | X             |  |            |  |  |    |



|   |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|---|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|
|   |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |
| 3. Risk: Det miljöstrategiska arbetet "hamnar fel" i en samhällsbyggnadsförvaltning, vars ansvarsområden ("Stadsbyggnadsprocessen") endast är en liten del av arbetet med ekologiskt hållbar utveckling ("Miljöprocessen"). |  |  |   | X |  |  |  | X | Det miljöstrategiska arbetet placeras i kommunledning sktoret. |  |  |  |  |  |
| 4. Risk: Dubbla kompetenser kan komma att behövas.  |  |  | X |   |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |
| 5. Risk: Lokalisering- Köping/Arboga? Pendling-mindre attraktiv arbetsplats om avståndet till arbetsplats ökar. Kopplingen mot Västeråshället är stark och viktig idag.   |  |  |   | X |  |  |  |   | Lokalisering i Köping  |  |  |  |  |  |
| 6. Risk: Lokalisering: Köping/Arboga? Närhet- ökat  |  |  |   | X |  |  |  |   | Lokalisering i Köping  |  |  |  |  |  |





|   |  |  |   |   |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|---|---|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| avstånd för besökande (boende och verksamhetsutövare) har stor betydelse för tillgängligheten. Medborgarperspektivet?   |  |  |   |   |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Risk:<br>Lokalisering:<br>Köping/Arboga?<br>Effektivitet-ökat<br>avstånd till tillsynsobjekt skulle innebära att det krävs mer tid och till ökade kostnader. |  |  |   | X |  |  |   |  | Lokalisering i Köping                            |  |  |  |  |  |
| 8. Risk:<br>Lokalisering:<br>Köping/Arboga?<br>Köping har generellt en starkare koppling i riktning mot Västerås – Stockholm än mot Örebro.                     |  |  | X |   |  |  |   |  | Lokalisering i Köping                            |  |  |  |  |  |
| 9.VMMF: Både miljö och bygglov ingår idag i VMMF. En del olika arbetsuppgifter även i övrigt. Otydlighet för anställda.   |  |  | X |   |  |  | X |  | VMMF:s verksamhetsområden samma vid hopslagning. |  |  |  |  |  |





|   |  |  |   |   |  |  |   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|---|---|--|--|---|--|--|--|--|--|--|
| 13. Risk: Att slå ihop två ”förvaltningar”:<br>Många frågor kring organisation, chefsfrågor (både för medarbetare och nuvarande chefer), arbetssätt m m.                                  |  |  |   |   |  |  |   |  |  |  |  |  |  |
| 14. Risk: Genomförandet kommer att ta tid och kosta pengar. Parallellt ska det löpande arbetet utföras.   |  |  | X |   |  |  | X |  |  |  |  |  |  |
| 15. Risk: Att beslut föreslås/tas i KSau, KS och KF innan arbetet med konsekvensanalysen kunnat genomföras på ett mer fördjupat sätt och jämföras med alternativa organisationslösningar. |  |  |   | X |  |  |   |  |  |  |  |  |  |
| 16. Generellt ser vi inom miljökontoret, tekniska kontoret och stadsarkitektkontoret där kontoren idag är samlokaliserade   |  |  | X |   |  |  | X |  |  |  |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| att förslagen i slutrapporten torde innebära att den närhet och de fördelar detta innebär i en del "enkla" kontakter försvinner. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17. Möjlighet: Fler medarbetare- Mindre sårbara vid semester m m.  |  |  |  |  |  |  |  |  | Kan till viss del också lösas genom t ex avtalssamverkan |  |  |  |  |

## MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten: **Kultur och fritidsförvaltningen**

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av:

Översyn av organisation – Kommunfullmäktiges särskilda uppdrag 2018

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen:

Gunilla Lindkvist (Vision), Pernilla Rönnlund (skyddsombud), Elisabeth Brohlin (Kommunal), Anders Ejdemark (Kommunal), Daniel Holmvin (Förvaltningschef) och Therese Ericson (HR, personalavdelningen)

| Planerad förändring  | Vad består ändringarna av?  | Var ska förändringen genomföras?  |
|--|---|---|
| Organisationsförändring av Kultur och fritidsförvaltningen   | Kultur och fritidsförvaltningen går från 6 enheter till 3 (Barn och Unga, Kultur, Fritid).              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Turism går till Näringsliv (Kommunledningsförvaltningen)</li> <li>- Anläggningar (driften) &amp; naturbad (utabad) går till Tekniska förvaltningen</li> </ul>                        |
| Organisationsförändring av Kolsva kommunal och Barn och utbildningsförvaltningen som påverkar Kultur- och fritidsförvaltningens verksamhet | Kultur och fritidsförvaltningen blir även mottagande förvaltning som en följd av organisationsöversynen | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kulturskolan från BoU till Kulturenheten.</li> <li>- Kolsva bibliotek från Kolsva kommunal till Kulturenheten.</li> <li>- Personalen från Kolsva bad till Fritidsenheten.</li> </ul> |



**Riskbedömning**

| Vilka risker/<br>möjligheter innebär<br>ändringarna?   | Vad blir konsekvensen om risken<br>inträffar? |                          |                          |                                     | Hur sannolikt är det att risken<br>inträffar? |                          |                          |                                     | Vilka åtgärder<br>ska genomföras? | Vem ansvarar<br>för att åtgärder<br>genomförs? | Klar<br>senast | Uppföljning | Status vid<br>uppföljning |
|--|---|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--|----------------|-------------|---------------------------|
|  | liten   | medel                    | stor                     | allvarlig                           | nästan<br>omöjligt                            | möjligt<br>troligt       | nästan<br>säkert         |                                     |                                   |  |                |             |                           |
| <p>1. Risk – för<br/>bristande<br/>delaktighet i<br/>kommande<br/>diskussioner om<br/>nästa fas.<br/>Bristande<br/>information – vill se<br/>en realistisk tidsplan<br/>(går fort på för lite<br/>information från för<br/>få personer – luddig<br/>info öppnar upp för<br/>spekulationer/oro/fa<br/>lska förhoppningar)<br/>Väcker oro inför<br/>ovisheten om<br/>framtiden.<br/>Konsekvens<br/>sjukfrånvaro.</p> | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                   |  |                |             |                           |
| <p>2. Risk - Övergång<br/>verksamheter från<br/>andra förvaltningar<br/>(Kulturskolan/perso<br/>nal bad Kolsva).<br/>Tidigare inte haft<br/>samverkan. Viljan<br/>kanske inte finns -&gt;<br/>motstånd/missnöje.</p>   | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                   |  |                |             |                           |



|   |                          |                          |                          |                                     |                          |                          |                                     |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p><b>3. Risk -</b><br/>Anläggningar –<br/>övergång till bolag<br/>(VME) med allt vad<br/>det gäller rörande<br/>ekonomi, taxor,<br/>fakturerings osv.</p> <p>”Tjäna pengar”/Köp<br/>&amp; sälj... –<br/>konsekvens → uppsä<br/>gning personal vid<br/>förlust?</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p><b>4. Risk -</b> Splittrad<br/>stabsfunktion -<br/>Centralisering av<br/>ekonomi,<br/>kommunikation och<br/>kvalitet kommer<br/>långt ifrån –</p> <p>Konsekvens - tappar<br/>den<br/>verksamhetsnära<br/>kunskapen</p>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



|  |                          |                          |                          |                                     |                          |                          |                                     |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>5. <b>Risk</b> - 3 enheter – blir det 3 stycken avdelningschefer, och under dem enhetschefer/arbetsledare? Annars många medarbetare (arbetsbelastningen) – risk att chef tappar tiden till fokus på strategiskt arbete och utveckling framåt.</p> <p>Om enhetschefer/arbetsledare: I så fall kommer de ”mellancheferna” längre ifrån förvaltningschefen än enhetscheferna är idag (risk).</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>6. <b>Möjlighet</b> - Utökat samarbete och samverkan med Kolsva</p>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |





|   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |  |  |  |  |  |  |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| <p><b>7. Möjlighet -</b><br/>Positivt med sammanslagningen av turism och näringsliv. Arbetat mot det en längre tid – mer offensiva i arbetet gällande turism och besöksnärringsfrågorna.</p>    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |
| <p><b>8. Möjlighet -</b> De 3 avdelningscheferna kan arbeta mer i en strategiskt/utvecklande roll med större enheter och färre chefer → skapar effektivare organisation och administration.</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |



|   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |  |  |  |  |  |  |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| <p><b>9. Möjlighet - Öka Kultur och fritidsförvaltningens status. Ta verksamheten mer seriöst med uttalat ansvar på hälsofrämjande förebyggande arbetet.</b></p> <p><i>Ex. Barn och unga – ansvaret för hälsofrämjande och förebyggande arbetet med barn och unga frågorna i kommunen.</i></p> <p><i>Fritid – får uttalat ansvar för det hälsofrämjande arbetet/folkhälsofrågan i kommunen.</i></p> <p><i>Kultur – samla all kultur. Mer tyngd och påverkansroll i kommunen.</i></p> <p>Bättre samordning kommunövergripande uppdrag ger tydligare arbetsuppgifter.</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |  |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|



|   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |  |  |  |  |  |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|
| <p><b>10. Möjlighet -</b><br/>Större samverkan inom Barn- och Ungdomsverksamheten.</p>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| <p><b>11. Möjlighet -</b><br/>Minskat dubbelarbete för de som haft verksamhet både inom kommunen och Kolsva kommun del.<br/>Ex. Biblioteket – en budget. Sluta fakturera varandra = minskad administration.</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| <p><b>12. Möjlighet -</b><br/>Implementera det som fungerar bra i Köping även i Kolsva och tvärtom – sammanhållet arbetssätt skapar förutsättningar och synergier för högre kvalitet.</p>                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| <b>13. Möjlighet -</b><br>Tydligare för allmänheten vad gäller fördelning av ansvarområden inom kommunen med färre förvaltningar. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |  |  |  |  |  |
| <b>14. Möjlighet -</b><br>Samla folkhälsofrågorna   | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |  |  |  |  |  |

Detta underlag är framtaget som en **grund till fortsatt arbete** i berörda förvaltningar.

**Medskick fortsatt arbete:**

- Fackförbund efterfråga ekonomisk kalkyl på förändringen. Vad händer vid förändring då budget redan är lagd inför år 2019?
- Vad händer med konsumentvägledning? Kvar under bibliotek – betyder det att den kommer ligga under Kulturenheten?
- Sammanslagningen med personal Kolsva bad – Bemanningen hur ska den organiseras? Ska man behöva arbeta både i Kolsva och inne i Köping? Möjlighet till bemanningspool?
- Frågan kom upp om "Bad & hallar" vart de skulle ingå då information i underlaget i utskicket saknats. "Bad & hallar" ska fortsätta ingå i Kultur och fritidsförvaltningen.

Datum: 2018-10-11

Genomförd av: Therese Ericson

Tillsammans med: Se medverkande på mötet



## MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten: **Kolsva kommunalförvaltning**

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av: Organisationsöversyn

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen: Örjan Gustavsson/Läraryrket, Torbjörn Lundqvist/vaktmästare, Mats Eklund/verksamhetschef, Ann-Catrin Jansson/Vision, Marita Lindström/LR, Conny Hall/Kommundelschef, Henrik Zarins/Skyddskommite, Johan Hallberg/Läraryrket-Skolledning, Cissi Alm/Ersättare huvudskyddsombud äldreomsorgen, Ingela Alm-Puurunen/Kommunal, Annelie Nyström/Vårdförbundet, Lisbet Martinsson/Kommundelskontoret, Tove Svensk/Personalkontoret, Kristiina Fager/SSK.

| Planerad förändring | Vad består ändringarna av? | Var ska förändringen genomföras? |
|---------------------|----------------------------|----------------------------------|
|                     |                            |                                  |
|                     |                            |                                  |
|                     |                            |                                  |

### Riskbedömning

| Vilka risker/<br>möjligheter innebär<br>ändringarna?  | Vad blir konsekvensen om risken<br>inträffar? |       |      |           | Hur sannolikt är det att risken<br>inträffar? |                    |                  |   | Vilka åtgärder<br>ska genomföras?          | Vem ansvarar<br>för att åtgärder<br>genomförs? | Klar<br>senast | Uppföljning | Status vid<br>uppföljning |
|---|---|-------|------|-----------|---|--------------------|------------------|---|--|--|----------------|-------------|---------------------------|
|   | liten   | medel | stor | allvarlig | nästan<br>omöjligt                            | möjligt<br>troligt | nästan<br>säkert |   |  |  |                |             |                           |
| <b>RISK</b>   |   |       |      |           |   |                    |                  |   |  |  |                |             |                           |
| Flera professioner<br>väljer att sluta och<br>byta kommun   |   |       |      | X         |   |                    |                  | X | Personal har<br>valt att jobba i<br>Kolsva |  |                |             |                           |
| Oro för att<br>organisations-<br>översynen går för<br>fort fram.  |   |       |      | X         |   |                    |                  | X |  |  |                |             |                           |
| Kvalitetsarbetet<br>försämras i Kolsva<br>och ISO-certifikatet<br>upphör.                                       |   |       |      | X         |   |                    |                  | X |  |  |                |             |                           |
| Längre beslutsvägar<br>när Kolsva slås<br>samman med övriga<br>förvaltningar och<br>flexibiliteten<br>försvinns |   |       |      | X         |   |                    |                  | X |  |  |                |             |                           |



|   |  |  |   |   |  |  |   |   |   |  |  |  |  |
|---|--|--|---|---|--|--|---|---|---|--|--|--|--|
| Kommundelskontoret läggs ner, service och närheten till invånarna i Kolsva försämrar                              |  |  |   | X |  |  |   | X | Vad händer med personalen?<br><br>Invånarna får längre och svårare att kommunicera och få snabba svar. Konferenslokalen försvinner som använts av förskola, äldreomsorg m.fl. |  |  |  |  |
| Försämring mellan chefernas samarbete som kommer att påverka kvalitetsarbetet, ledning och styrning i kommundelen |  |  |   | X |  |  |   | X |   |  |  |  |  |
| Miljöaspekter   |  |  | X |   |  |  | X |   | Ökat bilåkande som t.ex. möten, handläggning av ärenden, SSK-insatser   |  |  |  |  |

Datum: 2018-10-11

Genomförd av:

Tillsammans med:

## Beskrivning av Kolsva Ungdomsgård.

Kolsva ungdomsgård, Unkan, är belägen i högstadiedelen av Malmaskolan. Dagtid går den under benämningen ”Byhålan” och består av en stor öppen yta med sittplatser, bord och en cafeteria.

På kvällstid kallas den ”Unkan” och är belägen i samma kafédel, men har också tillgång till två extra rum; ett pysselrum och ett rum med Tv-spel, soffor och en massagestol.

Personalen består av en föreståndare 100%, en fritidsledare 100 %, en fritidsledare 20%, en fritidsledare som är ansvarig för mellanstadieverksamhet, här kallad Klubben och vars tjänst delas av fritidshemmet och ungdomsgården och utrymme för timanställda.

Byhålan är öppen från 7.00- 15.30 måndag – fredag, ungdomsgården är öppen må-, ons.- och fredagskvällar för ungdomar 13 till 18 år och ”Klubben” är öppen för barn i åk 4–5 mån – Tors 15.00 – 16.30 och fredagar 15.00- 15.30.

All verksamhet är kostnadsfri och barnen/ungdomarna kan handla frukost, mellis och fika under dagarna till, i princip, självkostnadspris.

Kvällsverksamheten erbjuder olika aktiviteter liksom ”klubben”.

Fritidsledarna rör sig i korridorer, skapar relationer, samtalar, låser upp skåp, lotsar elever till rätt klassrum, hanterar konflikter och handleder ungdomen från åk 9 som befolkar elevcafeterian, bl.a.

Föreståndaren deltar i elevhälsans arbete, vilket innebär att när en elev diskuteras i elevhälsan kan lärare komplettera med kunskapsinhämtning och situationen i klassrummet, skolsköterskan med information ur medicins synpunkt och från samtal som ingår i skolsköterskans uppdrag och föreståndaren kan komplettera med information om kamratrelationer, rastungänge, osv för att på så sätt få en så fullödlig bild om eleven för att på sås sätt kunna hitta rätt ingång för vidare samtal, åtgärd eller annat. Sekretessen löses genom att föräldrar är tillfrågade om det är tillåtet att lyfta dottern/sonen i elevhälsan och eleven tillfrågas/informeras om att den vuxne som kanske är först att uppdaga problem, kommer att ta det vidare till elevhälsan. På detta sätt ringas varje individ in, varje barns/ungdoms behov fångas upp och detta på ett tidigt stadium, ibland på en ”magkänsla”.

Ett barn/ungdom som kan behöva fångas upp för att stöttas i sociala kontakter kan via ungdomsgården fångas upp och invideras till de aktiviteter och verksamheter som erbjuds. Detta underlättas då fritidsledarna har tid och möjlighet att bygga relation och via den kunna ta med barnet/ungdomen till eftermiddagsverksamhet/kvällsverksamhet.

Ungdomsgården samverkar med andra aktörer i Kolsva, bl.a. svenska kyrkan. Detta samarbete sker genom Riddarskola för elever i åk 4 och värdegrundarbete i åk 7,8 och 9. En fritidsledare deltar i verksamheten.

Föreståndaren igår i Kolsvas unggrupp där ett tätt samarbete finns mellan socialtjänst, polis, kyrka skola och ungdomsgård. Även här fångas tidiga signaler

upp vilket underlättas av att det är lätt för alla inblandade att nå varandra för informationsutbyte även utanför mötestillfällena.

Föreståndaren har, genom sin kunskap och kompetens, vid ett flertal tillfällen kunnat fortbilda fritidspersonal, förskollärare och övrig lärarpersonal i gruppstärkande aktiviteter och värdegrundsarbete vilket har möjliggjorts då alla aktörer finns under samma chef och på samma arbetsplats. Den fritidsledartjänst som delas med fritidshemmet är ansvarig för mellanstadieverksamheten. Denna verksamhet sker i samarbete med ungdomsgårdens personal och också med Kolsva Skolidrottsförening.

Föreståndaren är en av de tre på Malmaskolan som anordnar och genomför Polenresan för årskurs 9. Polenresan för åk 9 innefattar alla elever i årskursen. Eleverna, tillsammans med sina föräldrar och ungdomsgårdens personal, arbetar under hela läsåret med olika projekt för att finansiera resan som går av stapeln omkring första veckan i maj. Ungdomsgården arrangerar discon för de yngre eleverna där elever ur åk 9 jobbar som DJ, i entrén, i garderoben och i kiosken. Ungdomsgårdens personal är också behjälplig i övriga jobb som elever engageras i vad gäller Polenresan. Ingen elev betalar sin biljett, utan alla arbetar efter förmåga ihop pengar så att alla har kan åka med, oavsett ekonomi. När resan går av stapeln, är allt betalt; resa, hotell, mat, inträde, "bussfika" glass på stan osv. För de elever som inte har ekonomi för att skaffa ett pass, eller som har svårt att få till fickpengar, anordnar ungdomsgården möjlighet till arbete under terminsloven där ungdomen kan tjäna ihop den behövda summan. Ungdomen arbetar tillsammans med en personal från ungdomsgården och arbetet består av enklare "vaktmästarsysslor", som laga trasiga elevskåp, tömma förråd, måla väggar.

Närheten till chefer(rektorer) gör att snabba beslut vad gäller elevers behov snabbt kan lösas. Behovet lyfts i elevhälsan och sedan kan beslutet verkställas snabbt. T.ex. genom att elev i behov av personligt stöd (assistent) under en period, kan erbjudas detta via ungdomsgårdens personal som dels oftast redan har en etablerad relation till eleven och dels för att den övriga personalen snabbt kan ställa om och täcka upp i ungdomsgårdens verksamhet tillsammans med inarbetade vikarier.

Ungdomsgården anordnar sommarverksamhet för elever från åk 8. Detta görs i samarbete med svenska kyrkan, förskola, äldreomsorg, vaktmästeri, simskola och skola. Ungdomarna anmäler sitt intresse, och har möjlighet att vara ute i de olika verksamheterna under förmiddagstid under två veckor. Alla samlas för gemensam lunch tillsammans med fritidshemmet och under eftermiddagarna planerar och genomför ungdomarna aktiviteter för fritidshemsbarnen. De kan på detta sätt erbjudas möjlighet till att tjäna ihop lite sommarlovspengar.

Ann-Cathrin Jansson

Föreståndare Ungdomsgården "Unkan", Malmaskolan



## Ang. Kolsva kommunedel

Vad händer med fritidsföreståndar-tjänsten?

Tjänsten kom till pga <sup>att</sup> dåvarande rektor ville ha en bra fritidsverksamhet och att hon tyckte att hon inte hann med fritidshemmet.

Försvinner tjänsten blir det ett stort gap mellan fritidspersonalen och rektorer.

Inblick i och förståelse för fritidsverksamheten försämras. Rektorerna har mycket ändå att vara insatta i och hinna med.

Våra löner?

Vi har lägre löner i Kolsva än i Köping.

Om allt ska vara lika i hela kommunen,

höjer de då våra löner så vi ligger på samma nivå?

Vikarier.

Fritidsföreståndaren får ofta ordna vikarier, när lärare och fritidspersonal är borta sjuk/avgå.

Hur kommer det att fungera om tjänsten försvinner.

Jordugglan

Konsekvensanalys av att flytta Malmaskolans/Odensviskolans fritidshem.

Jag (Fulvio Malinaric) har arbetat sedan 1980 i Köpings kommuns fritidsverksamhet i olika konstellationer.

Har arbetat upp 7-12:ans verksamhet i samarbete med Skolan, Kultur o Fritid, Socialtjänsten. Arbetet gällde ett projekt som sedermera blev en permanent verksamhet på S:t Olovsskolan.

Tanken med detta projekt var att samarbeta över förvaltningsgränserna. Under projektiden jobbades det fram en modell som vi då tyckte fungerade bra. Som ni ser på namnet (7-12:an) vände vi oss till barn från 7 till 12 år.

Då ungdomsgården och biblioteket på den tiden låg tvärs över cykelvägen till S:t Olovsskolan var det naturligt att våra barn kunde ha ett mycket nära samarbete med ungdomsgårdens och bibliotekets lokaler och personal.

Vi erbjöd barnen en bra verksamhet både på fritidshemmen som på ungdomsgården. De barn som vi slussade till ungdomsgården kände sig trygga i dom lokalerna och kunde medverka i ungdomsgårdens verksamhet.

1993 gick fritidshemmen över från Socialtjänsten till Skolans regi. Vilket betydde att skolans rektorer tog över ansvaret för ovanstående verksamhet. Detta innebar att samarbetet mellan ovanstående förvaltningar dog ut.

Vad jag med detta vill betona är att alla slags omorganisationer blir inte alltid bra.

Vi hade jobbat ihop oss över förvaltningsgränserna för att alla som jobbar med våra barn blev involverade i deras vardag. Skola, fritidshem. Ungdomsgård och bibliotek.

Jag flyttade till Elundskolan efter att skolan tagit över ansvaret för fritidshemmen. Elundskolan är en fantastisk skola med fint närområde och nära till skogen.

Vi hade alla förutsättningar för att ordna en bra verksamhet för fritidshemmen. Snabbt konstaterades att fritidshemmen skulle flytta in i skolans lokaler för att skapa plats för en förskoleavdelning. Fritidshemmen fick flytta in i befintliga skolklasser.

Vilket betydde att det lekutrymme som Allmänna råd för fritidshemmen rekommenderar för att fritidsbarnen ska få utrymme för lek och spel försvann. Det var svårt att skapa, snickra, måla, lägga pussel och spara till nästa dag i ett klassrum som skulle användas till undervisning nästa dag.

Efter att ha tillbringat 25 år på Elundskolan fick jag på ålderns höst en ny chans att arbeta på ett fritidshem med nästan samma förutsättningar som jag hade under 7:12:ans tid. När jag kom till Malmaskolan och fick tjänst som Fritidshemsföreståndare hände något som jag inte trodde jag skulle få uppleva igen. Samarbetet mellan ovanstående olika förvaltningar var precis lika bra som under projektiden som vi hade på 7:12:ans tid. Närheten mellan lärare, fritidspedagoger, ungdomsgårdspersonal, skolsystem, rektorer etc är precis som vi hade det på den tiden. Jag vill med detta inte bli nostalgisk och påstå att allt var bättre förr men faktum kvarstår våra barn på fritidshemmet är trygga vart de än

kommer på skolan. Vi har ett nära samarbete med badpersonalen ungdomsgårdspersonal, rektorer, lärare etc. Vi når våra mål enligt Allmänna råd för fritidshem på ett mycket enklare sätt när vi har lokaler som är öppna för lek, spel, skapande. Vi kan snickra, måla etc i våra lokaler vilket är svårt i ett vanligt klassrum.

De barn som behöver stöd eller hjälp får det genom vår elevhälsa. Där sitter alla yrkesgrupper som barnet kan beröras av samt kurator, skolsyster etc.

Alla i elevhälsan har samma tystnadsplikt vilket jag i tidigare konstellationer upplevt som frustrerande då de olika yrkesgrupper har olika lagar för tystnadsplikten. Jag upplevde det svårt att föra en öppen konversation då vi inte kunde tala öppet om de barn vi skulle hjälpa.

Jag läste senast idag att Elisabeth Salomonsson tror på fullaste allvar att vi på Malmaskolans fritidshem kommer att få samma förutsättningar även efter omorganisationen. Jag måste tyvärr efter ovanstående utläggning tvivla på att detta stämmer. Låt oss få jobba vidare med det som vi är bra på. Vi är inte intresserade av att börja om igen.

Med vänlig hälsning

Fritidshemsföreståndare

Fulvio Malinaric.



### MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten: Barn- och utbildningsförvaltningen.

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av: Central Organisationsöversyn

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen: Torkel Nilson skolchef, Susanne Ekholm verksamhetschef förskolan, Malin Nordin HR-generalist, Örjan Gustavsson Lärarförbundet, Staffan Ekelund Sv skollidarna, Marita Lindström LR, Ingela Alm-Puruunen Kommunal.

| Planerad förändring   | Vad består ändringarna av?  | Var ska förändringen genomföras? |
|---|---|----------------------------------|
| Kolsva kommun del ska integreras i förvaltningsorganisationen i Köpings kommun. | Grundskola och förskolan i Kolsva kommun del ska integreras och tillhöra Barn- och utbildningsförvaltningen i Köpings kommun. |                                  |
|   |   |                                  |
|   |   |                                  |

#### Riskbedömning

| Vilka risker/möjligheter innebär ändringarna?                           | Vad blir konsekvensen om risken inträffar? |                                     |                          |                          | Hur sannolikt är det att risken inträffar? |                          |                          |                          | Vilka åtgärder ska genomföras? | Vem ansvarar för att åtgärder genomförs?   | Klar senast | Uppföljning | Status vid uppföljning |
|---|--|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|--|-------------|-------------|------------------------|
|   | liten                                      | medel                               | stor                     | allvarlig                | nästan omöjligt                            | möjligt                  | troligt                  | nästan säkert            |                                |  |             |             |                        |
| 1. Möjlighet att införa Kolsvas kvalitetsarbete i förskolorna i Köping. | <input type="checkbox"/>                   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                | Allas gemensamma ansvar att få chefer/medarbetare att se till att se möjligheterna att arbeta på samma sätt gällande kvalitetssäkring. |             |             |                        |







|  |       |        |        |     |       |        |        |     |  |  |  |  |  |
|--|-------|--------|--------|-----|-------|--------|--------|-----|--|--|--|--|--|
| exempel i en gemensam organisationsförändring.   | Green | Yellow | Orange | Red | Green | Yellow | Orange | Red |  |  |  |  |  |
| 15. Risk för oro och rädsla för medarbetarna i en organisationsförändring.                                 | Green | Yellow | Orange | X   | Green | Yellow | Orange | Red |  |  |  |  |  |
| 16. Risk med otydligt ansvar, viktigt att det framgår vem som ansvarar för olika områden, arbetsuppgifter. | Green | Yellow | Orange | X   | Green | Yellow | Orange | Red |  |  |  |  |  |

Datum: 2018-10-12

Genomförd av: Malin Nordin HR-generalist

Tillsammans med: Torkel Nilson skolchef, Susanne Ekholm verksamhetschef förskolan, Örjan Gustavsson Lärarförbundet, Staffan Ekelund Sv skollära, Marita Lindström LR, Ingela Alm- Puruunen.



**MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT**

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten: **Vård och Omsorg**

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av: **Organisationsöversyn**

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen:

**För arbetsgivaren:** AnnaSarah Pavasson, förvaltningschef VoO, Mattias Sjöman HR, Sassa Calström Äldreomsorgschef, Magnus Loman Enhetschef sjuksköterskeheten, Anna-Karin Andersson, Enhetschef rehab, aktivitet och anhörig, Eva Gindemo Myndighetschef, Eva Saaw Utvecklare/Socialt ansvarig samordnare (SAS), Linnea Svansbo Kommunikatör, Mats Glimbrant Förvaltningsekonom.

**Fackliga organisationer:** Ulla Andersson, Vision, Therese Jakobsson, Sveriges arbetsterapeuter, Caritha Grip, Vårdförbundet

| Planerad förändring  | Vad består ändringarna av?  | Var ska förändringen genomföras? |
|--|---|----------------------------------|
| Berörda förvaltningar är Kolsva och VoO  | Ny styrning med anledning av omorganisationen   | Inom berörda förvaltningar       |
| Dessa verksamheter från Kolsva ska inkluderas i Vård- och omsorgsförvaltningen. <ul style="list-style-type: none"> <li>Äldreomsorg och omsorg om funktionsnedsatta inkl. biståndsbedömning och MAS, överförs till Vård- och omsorgsförvaltningen 2019-01-01</li> </ul> | Den nya vård- och omsorgsförvaltningen föreslås bli mottagare av verksamheter, chefer och personal från Kolsva. |                                  |
|  |   |                                  |

**Riskbedömning**

| Vilka risker/ möjligheter innebär ändringarna?  | Vad blir konsekvensen om risken inträffar? |                          |                                     |                          | Hur sannolikt är det att risken inträffar? |                          |                          |                          | Vilka åtgärder ska genomföras?                                     | Vem ansvarar för att åtgärder genomförs? | Klar senast | Uppföljning | Status vid uppföljning |
|---|--|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|-------------|-------------|------------------------|
|   | liten                                      | medel                    | stor                                | allvarlig                | nästan omöjligt                            | möjligt                  | troligt                  | nästan säkert            |  |  |             |             |                        |
| 1.Kolsvas undersköterskor har inte rätt till heltid medans Köping har det. (Ekonomisk | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Inventera nuläget i Kolsva, alltså hur många som idag arbetar hel- |  |             |             |                        |





| risk)  |                                     |                                     |                                     |                          |                          |                          |                          |                          | /deltid.  |  |  |  |  |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--|--|--|--|
| 2. Ev. lokalbrist gällande enhetschefer i Hemtjänst.   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Inventera antalet rum på sveavägen.   |  |  |  |  |
| 3. Kan blir stora personalgrupper för chefer eftersom fler medarbetare kommer över.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | På sikt se över antalet medarbetare per chef.   |  |  |  |  |
| 4. Undersköterskor i Kolsva har idag både arbetskläder och arbetsskor.   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Eftersom Köping idag inte har det så behöver den personalförmännen ses över om de kan fortsätta ha den möjligheten. |  |  |  |  |
| 5. Våra utbildare kommer att få hålla i fler utbildningar. I och med att undersköterskor från Kolsva behöver få utbildningsinsatser inom Demens. | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Göra en inventering och en tydlig utbildningsplanering.   |  |  |  |  |
| 6. Hjälpmedelsstrukturer inom rehabenheten. Idag arbetar Köping och  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Behöver hitta en väg att synka bådars arbetssätt för att få ETT fungerande  |  |  |  |  |



|  |                                     |                                     |                          |                          |                          |                          |                          |                          |   |  |  |  |  |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--|--|--|--|
| Kolsva på olika sätt.  |                                     |                                     |                          |                          |                          |                          |                          |                          | arbetsätt.  |  |  |  |  |
| 7. Kolsva har idag lägre ssk-täthet per brukare. Detta kan leda till högre förväntningar/krav på ssk i Köping eftersom dessa har högre ssk-täthet per brukare. | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Se över arbetsätt och fördelning och hur vi kan använda resurserna på bästa sätt.                                     |  |  |  |  |
| 8. Leverantörsfakturer kan eventuellt bli fler om Kolsva inkluderas.   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Se över hur det arbetas med fakturorna i Kolsva idag för att få en lägesbild över hur mycket fakturer det handlar om. |  |  |  |  |
|  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |  |  |  |  |
| 14.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |  |  |  |  |
| 15.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |  |  |  |  |
| 16.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |  |  |  |  |
| 17.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |  |  |  |  |
| 18.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |  |  |  |  |
| 19.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |  |  |  |  |
| 20.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |  |  |  |  |
| 21.  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |  |  |  |  |



Detta underlag är framtaget som en **grund till fortsatt arbete**, arbetsgivare och fackliga företrädare, i berörda förvaltningar.

Datum: 20181011

Genomförd av: Arbetsgivare och fackliga förträdare vid möte på Förvalningshuset (Gullvivan) om konsekvenser och möjligheter i samband med organisationsöversynen

Tillsammans med: Se medverkande på mötet



## MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten: **Vård och Omsorg Kolsva ÄO/SSK**

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av: **Organisationsöversyn**

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen:

**För arbetsgivaren:** AnnaSarah Pavasson, förvaltningschef VoO, Conny Hall Förvaltningschef Kolsva, Tove Svensk, Personalchef, David Schanzer- Larsen, Förvaltningschef SoA, Daniel Holmvin, Förvaltningschef KulturFritid, Ulla Danielsson, HR, Mikael Hellberg, HR, Mattias Sjöman, HR, Petra Thyberg, HR.

**Fackliga organisationer:** Eva Elgh, Ledarna, Gun-Marie Persson, Sv Skolledareförbund, Peter Holmqvist, lärarförbundet, Marita Lindström, LR, Ann-Cathrine Jansson, Vision, Caritha Grip, Vårdförbundet, Tobias Jourdin, Fysioterapeuterna

| Planerad förändring                     | Vad består ändringarna av?                    | Var ska förändringen genomföras? |
|---|---|----------------------------------|
| Berörda förvaltningar är Kolsva och VoO | Ny styrning med anledning av omorganisationen | Inom berörda förvaltningar       |
|   |   |                                  |
|   |   |                                  |

### Riskbedömning

| Vilka risker/<br>möjligheter innebär<br>ändringarna?        | Vad blir konsekvensen om risken<br>inträffar? |       |      |           | Hur sannolikt är det att risken<br>inträffar? |                    |                  |  | Vilka åtgärder<br>ska genomföras?                                  | Vem ansvarar<br>för att åtgärder<br>genomförs?    | Klar<br>senast             | Uppföljning | Status vid<br>upp-<br>följning |
|---|---|-------|------|-----------|---|--------------------|------------------|--|--|---|----------------------------|-------------|--------------------------------|
|   | liten   | medel | stor | allvarlig | nästan<br>omöjligt                            | möjligt<br>troligt | nästan<br>säkert |  |  |   |                            |             |                                |
| <b>MÖJLIGHET</b>  |   |       |      |           |   |                    |                  |  |  |   |                            |             |                                |
| Kolsvas<br>kvalitetsarbete                                  |   |       |      |           |   |                    |                  |  | HR-generalist<br>ingår i förv.<br>ledningsgrupp/<br>skyddskommitté | Förvaltnings-<br>chef, BoU<br>Personalchef,<br>HR | Omorg.<br>start<br>(datum) |             |                                |
| Ökad kvalitet i<br>service/ stöd till<br>allmänhet/ brukare |   |       |      |           |   |                    |                  |  | Svårt att<br>överföra en<br>möjlighet i en<br>riskanalys.          |   |                            |             |                                |
|   |   |       |      |           |   |                    |                  |  | Svårt att<br>överföra en<br>möjlighet i en                         |   |                            |             |                                |



|  |  |  |  |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|---|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|
| med en VoO-förvaltning   |  |  |  |   |  |  |  |   | riskanalys.   |  |  |  |  |  |
| Förbättrat samarbete med kommunens övriga förvaltningar med en VoO-förvaltning (samma information, kommunikation, riktlinjer mm) |  |  |  |   |  |  |  |   | Svårt att överföra en möjlighet i en riskanalys.  |  |  |  |  |  |
| <b>RISK</b>  |  |  |  |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |  |
| Oro för att organisationsöversynen går för fort för bästa resultat   |  |  |  | X |  |  |  | X |   |  |  |  |  |  |
| Oro för vad som händer med Kolsvas kvalitetsarbete   |  |  |  | X |  |  |  | X | Kvalitetsledningssystemet går inte att överföra till övriga.                                  |  |  |  |  |  |
| Olika kulturer inom samma förvaltning  |  |  |  | X |  |  |  | X | Kolsva har en väl inarbetad arbetssätt, svårt att få det att fungera i en större förvaltning. |  |  |  |  |  |
| Kolsva längre beslutsvägar inom förvaltningen  |  |  |  | X |  |  |  | X |   |  |  |  |  |  |
| Kolsva Längre kontaktvägar till  |  |  |  | X |  |  |  | X | Cheferna sitter i Köping.   |  |  |  |  |  |



|   |  |   |  |   |  |  |   |   |   |  |  |  |  |  |
|---|--|---|--|---|--|--|---|---|---|--|--|--|--|--|
| chefer  |  |   |  |   |  |  |   |   | personalen i Kolsva   |  |  |  |  |  |
| Kolsva Förändrat arbetssätt generellt för medarbetare     |  |   |  | X |  |  |   | X |   |  |  |  |  |  |
| Kolsva Oro att medarbetare flyttas mellan Kolsva - Köping |  |   |  | X |  |  |   | X |   |  |  |  |  |  |
| Oro medför risk för uppsägningar                          |  | X |  |   |  |  | X |   |   |  |  |  |  |  |
| Ökad sjukfrånvaro pga oro i samband med omorganisationen  |  |   |  | X |  |  |   | X |   |  |  |  |  |  |
| Kolsva Försämring av samverkan med externa aktörer        |  |   |  | X |  |  |   | X | Brukare, anhöriga vet inte vem de ska ha kontakt med när förvaltningen slås ihop.                       |  |  |  |  |  |
| Kolsva Patientsäkerhet om 40-timmars vecka byts ut        |  |   |  | X |  |  |   | X | Vad händer med brukarna när 40-timmars vecka försvinner då Köping jobbar efter systemet 38,25 helg/jour |  |  |  |  |  |
| Kolsva Oro när biståndshandläggare försvinner             |  |   |  | X |  |  |   | X | Tidsödande när personalen inte vet vilken   |  |  |  |  |  |



|   |  |  |  |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|---|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|
|   |  |  |  |   |  |  |  |   | biståndshandläggare som man ska ta kontakt med.   |  |  |  |  |  |
| Kolsva<br>Kvalitetssystemet förfaller då vi ska följa Köpings rutiner |  |  |  | X |  |  |  | X | Kolsva har ett väl inarbetat kvalitetssystem som inte går att överföra till Köping  |  |  |  |  |  |
| Kolsva Brukare blir lidande   |  |  |  | X |  |  |  | X | SSK i Köping är redan nu underbemannade   |  |  |  |  |  |
| Kolsva Samarbetet med primärvården försvinner.                        |  |  |  | X |  |  |  | X | Ronden med primärvården blir svår att hinna med, när SSK utgår från Köping  |  |  |  |  |  |
| Kolsva Arbetsbelastningen ökar.                                       |  |  |  | X |  |  |  | X | Arbetsättet i Kolsva gör att undersköterskorna är delegerade i flera ansvarsområden följer man Köpings riktlinjer så får sjuksköterskorna betydligt mer att göra. T.ex. efter ledighet så |  |  |  |  |  |



|   |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|---|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|
|   |  |  |   |   |  |  |  |   | behöver SSK jobba ifatt.   |  |  |  |  |
| Kolsva Korta/flexibla beslutsvägar försvinner                     |  |  |   | X |  |  |  | X | Svårare med ÅO-möten HSL-/Teamträffar som sker 1 g/vecka.  |  |  |  |  |
| Kolsva Förändrat arbetssätt                                       |  |  |   | X |  |  |  | X | Om man förändrar arbetssättet till Köpingsramen så blir det dyrare.  |  |  |  |  |
| Kolsva Samarbetet inom äldreomsorgen kommer att försämrats        |  |  |   | X |  |  |  | X | Större arbetsgrupper gör att mötena inte hinns med och man tappar kontakt med biståndshandläggare och ssk, fysioterapeuter, arbetsterapeuter, hemsjukvård och äo-chefer. |  |  |  |  |
| Kolsva Verksamhetscheferna inom äldreomsorgen flyttas till Köping |  |  | X |   |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
| Kolsva Boendestöd flyttas till Köping                             |  |  |   | X |  |  |  | X | Miljöpåverkan, fler bilresor. Tappar kontinuitet.  |  |  |  |  |





|  |  |  |  |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|---|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |   |  |  |  |   | Resurserna mellan hemtjänsten och boendestöd försvinner.  |  |  |  |  |  |
| Kolsva Huvudplanerarna flyttas till Köping |  |  |  | X |  |  |  | X | Beslutsvägarna blir längre/svårare när man inte sitter på plats, i nuläget kan snabba förändringar göras utan hinder för brukarna |  |  |  |  |  |
| Kolsva Vikarierna                          |  |  |  | X |  |  |  | X | Kommer vikarierna att utgå från Köping. Konsekvensen blir att brukarna träffar fler personal.                                     |  |  |  |  |  |
| Kolsva Utökad arbetstid                    |  |  |  | X |  |  |  | X | Personal som har utökad arbetstid, vet inte om vart man ska jobba om man utgår från Köping.                                       |  |  |  |  |  |
| Kolsva Självplanerande verksamhet          |  |  |  | X |  |  |  | X | TES används i Köping. Den självplanering  |  |  |  |  |  |

|                   |  |  |  |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |
|-------------------|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|
|                   |  |  |  |   |  |  |  |   | som fungerar utmärkt i Kolsva försvinner.  |  |  |  |  |
| Kolsva LAS-listan |  |  |  | X |  |  |  | X | Kolsva som LAS-område försvinner, personal som väljer att jobba i Kolsva kan hamna i Köping                        |  |  |  |  |
| Pendling          |  |  |  | X |  |  |  | X | Personal har valt att jobba i Kolsva och bo i Kolsva för att slippa pendla.  |  |  |  |  |
| Kompetens         |  |  |  | X |  |  |  | X | Kolsva har krav på att personal som jobbar inom ÄO ska vara utbildade undersköterskor. Köping har inte detta krav. |  |  |  |  |

Detta underlag är framtaget som en **grund till fortsatt arbete**, arbetsgivare och fackliga företrädare, i berörda förvaltningar.

Datum: 20180927

Genomförd av: Arbetsgivare och fackliga förträdare vid möte på Forum om konsekvenser och möjligheter i samband med organisationsöversynen

Tillsammans med: Se medverkande på mötet



**MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT**

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten: **BoU samt Kultur och Fritid Vård och Omsorg**

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av: **Organisationsöversyn**

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen:

**För arbetsgivaren:** Torkel Nilson, Förvaltningschef BoU, AnnaSarah Pavasson, Förvaltningschef VoO, Conny Hall Förvaltningschef Kolsva, Tove Svensk, Personalchef, David Schanzer- Larsen, Förvaltningschef SoA, Daniel Holmvin, Förvaltningschef KulturFritid, Ulla Danielsson, HR, Mikael Hellberg, HR, Mattias Sjöman, HR, Petra Thyberg, HR.

**Fackliga organisationer:** Eva Elgh, Ledarna, Gun-Marie Persson, Sv Skolledareförbund, Peter Holmqvist, lärarförbundet, Marita Lindström, LR, Ann-Cathrine Jansson, Vision.

| Planerad förändring   | Vad består ändringarna av?                    | Var ska förändringen genomföras? |
|---|---|----------------------------------|
| Berörda förvaltningar är Kolsva, BoU, Kultur och Fritid, Tekniska | Ny styrning med anledning av omorganisationen | Inom berörda förvaltningar       |
|   |   |                                  |
|   |   |                                  |

**Riskbedömning**

| Vilka risker/<br>möjligheter innebär<br>ändringarna? | Vad blir konsekvensen om<br>risken/möjligheten<br>inträffar? |       |      |           | Hur sannolikt är det att<br>risken/möjligheten inträffar? |                    |         |                  | Vilka åtgärder<br>ska genomföras?  | Vem ansvarar<br>för att åtgärder<br>genomförs?    | Klar<br>senast             | Uppföljning | Status vid<br>uppföljni<br>ng |
|--|--|-------|------|-----------|---|--------------------|---------|------------------|--|---|----------------------------|-------------|-------------------------------|
|  | lite   | medel | stor | allvarlig | omöjligt  | nästan<br>omöjligt | troligt | nästan<br>säkert |  |   |                            |             |                               |
| <b>MÖJLIGHET</b>                                     |  |       |      |           |   |                    |         |                  |  |   |                            |             |                               |
| Kolsvas<br>kvalitetsarbete                           |  |       |      |           |   |                    |         |                  | HR-generalist<br>ingår i förv.<br>ledningsgrupp/<br>skyddskommitté<br><br>Svårt att<br>överföra en | Förvaltnings-<br>chef, BoU<br>Personalchef,<br>HR | Omorg.<br>start<br>(datum) |             |                               |



|   |  |  |  |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|---|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|
|   |  |  |  |   |  |  |  |   | möjlighet i en riskanalys.  |  |  |  |  |  |
| Likvärdighet för elever inom kommunen                               |  |  |  |   |  |  |  |   | Ska barnen bussas in till Köping?<br>Svårt att överföra en möjlighet i en riskanalys  |  |  |  |  |  |
| <b>RISK</b>   |  |  |  |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |  |
| Oro för att organisations-översynen går för fort för bästa resultat |  |  |  | X |  |  |  | X |   |  |  |  |  |  |
| Oro för vad som händer med Kolsvas kvalitetsarbete                  |  |  |  | X |  |  |  | X | Kvalitetsarbetet går inte att överföra  |  |  |  |  |  |
| Oro för minskat friutrymme för rektorer                             |  |  |  | X |  |  |  | X | Rektorena jobbar självständigt utifrån elevers behov som finns i skolan och kan direkt fatta beslut ekonomiskt/ pedagogiskt |  |  |  |  |  |
| Oro för samarbetet ungdomsgård – skola med ny organisation          |  |  |  | X |  |  |  | X | Ungdomsgården ligger under skolan, vilket gör att föreståndaren   |  |  |  |  |  |



|  |  |  |  |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |
|--|--|--|--|---|--|--|--|---|---|--|--|--|--|
|  |  |  |  |   |  |  |  |   | kan delta i elevhälsans arbete  |  |  |  |  |
| Verksamheter som är sammanlänkade i Kolsva är inte sammanlänkade i Köping, vad händer med dem? |  |  |  | X |  |  |  | X | Skolan i Kolsva har ett nära samarbete med förskola, där lärare träffar föräldrar, barn i ett tidigt skede och lär känna dem och deras behov. |  |  |  |  |
| Att lusten för arbetet i skolan tappas, Inneboende utveckling ska tappa fart                   |  |  |  | X |  |  |  | X | Dom möjligheter i utvecklingsarbetet försvinner och då har personal signalerat att de kommer att avsluta sina tjänster i Kolsva               |  |  |  |  |
| Längre beslutsvägar inom förvaltningen   |  |  |  | X |  |  |  | X |   |  |  |  |  |
| Oro att medarbetare flyttas mellan Kolsva - Köping   |  |  |  | X |  |  |  | X |   |  |  |  |  |
| Ökad sjukfrånvaro pga oro i samband med omorganisationen                                       |  |  |  | X |  |  |  | X |   |  |  |  |  |
| Försämring av  |  |  |  | X |  |  |  | X | Invånarna i   |  |  |  |  |



|  |  |  |  |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |
|--|--|--|--|---|--|--|--|---|---|--|--|--|--|
| Samverkan med externa aktörer - samhällsmedborg                            |  |  |  |   |  |  |  |   | Kolsva får svårare att hitta kontaktvägar.  |  |  |  |  |
| Oro för ändrat samarbete mellan Kulturskolan och grund-/gymnasieskolan     |  |  |  | X |  |  |  | X |   |  |  |  |  |
| Oro för nedläggning av Kolsvas badhus när nytt badhus står klart i Köping. |  |  |  | X |  |  |  | X | Det nya badhuset i Köping vet man redan i dagsläget kommer att vara underbemannat                     |  |  |  |  |
| Att anläggningar hamnar i ett bolag  |  |  |  | X |  |  |  | X | Vad innebär det att hamna i ett bolag, konkurrens, vinst?   |  |  |  |  |
| En djupare översyn av organisationen av vaktmästare i Kolsva behövs        |  |  |  | X |  |  |  | X | Vaktmästeriet tillhör fritidsdelen av kultur&fritid, men är en service för alla verksamheter i kolsva |  |  |  |  |
| Vaktmästeriets uppdrag   |  |  |  | X |  |  |  | X | Vaktmästeriet serverar alla Kolsvas verksamheter idag, hur kommer det att                             |  |  |  |  |

|   |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|---|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|
|   |  |  |   |   |  |  |  |   | delas upp?   |  |  |  |  |
| Miljö vaktmästeri   |  |  |   | X |  |  |  | X | Längre och fler transporter.   |  |  |  |  |
| Enhetschef bad & anläggning försvinner                                  |  |  |   | X |  |  |  | X | Vem tar ansvaret för t.ex. driftstörningar i maskinrum?                      |  |  |  |  |
| Likvärdighet<br>Blir det försämringar?<br>Elevhälsan                    |  |  |   | X |  |  |  | X | Kompetensen inom Elevhälsan försvinner                                       |  |  |  |  |
| Risk för att tappa behörig personal                                     |  |  |   | X |  |  |  | X | Personal har valt att arbeta i Kolsva väljer att sluta.                      |  |  |  |  |
| ISO-certifieringen upphör   |  |  |   | X |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
| Servicen från vaktmästeriet kommer den att förändras?                   |  |  |   | X |  |  |  | X | Vaktmästeriet behöver ytterligare resurser för att klara ett ökad omfattning |  |  |  |  |
| Miljöaspekter   |  |  | X |   |  |  |  | X | Ökat bilåkande   |  |  |  |  |
| Förändrat arbetssätt dvs anpassas till ny organisation ses fördyringar. |  |  |   | X |  |  |  | X |  |  |  |  |  |

Detta underlag är framtaget som **en grund till fortsatt arbete**, arbetsgivare och fackliga företrädare, i berörda förvaltningar.



Datum: 20180927

Genomförd av: Arbetsgivare och fackliga förträdare vid möte på Forum om konsekvenser och möjligheter i samband med organisationsöversynen

Tillsammans med: Se medverkande på mötet





MALL FÖR ÖVERGRIPANDE KONSEKVENNS- OCH MÖJLIGHETSANALYS VID ORGANISATIONSÖVERSIKT

Konsekvens- och möjlighetsanalysen avser förvaltningen/verksamheten: K o F, TK samt KBAB koncernen

Konsekvens- och möjlighetsanalys med anledning av: Organisationsöversyn

Medverkande vid konsekvens- och möjlighetsanalysen:

Kommunen: Kari Antilla

För arbetsgivaren: Thomas Wahlberg, Peter Landin

Fackliga organisationer: Vision Peter Johansson, Kommunal Pekka Partanen

Köping 2018 10 17

| Planerad förändring                             | Vad består ändringarna av?             | Var ska förändringen genomföras?     |
|---|--|--------------------------------------|
| Berörda förvaltningar är K o F, Tekniska, Bolag | Ändrade ansvarsområden för fastigheter | Inom berörda förvaltningar och Bolag |
|   |  |                                      |
|   |  |                                      |

Riskbedömning

| Vilka risker/<br>möjligheter innebär<br>ändringarna?                                  | Vad blir konsekvensen om risken<br>inträffar? |                            |                          |                          | Hur sannolikt är det att risken<br>inträffar? |                          |                            |                          | Vilka åtgärder<br>ska genomföras?                  | Vem ansvarar<br>för att åtgärder<br>genomförs? | Klar<br>senast | Uppföljning | Status vid<br>uppföljni<br>ng |
|---|---|----------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--|--|----------------|-------------|-------------------------------|
|   | liten   | medel                      | stor                     | allvarlig                | nästan<br>omöjligt                            | möjligt<br>troligt       | nästan<br>säkert           |                          |  |  |                |             |                               |
| 1. Otydlig<br>gränsdragningslista<br>mellan Bolaget och<br>förvaltningar/<br>kommunen | <input type="checkbox"/>                      | X <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/> | X <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Gränsdragnings<br>förtydligas och<br>ska tillämpas |  |                |             |                               |



|   |                          |                            |                          |                          |                          |                               |                          |                          |                                  |  |  |  |  |
|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|--|--|--|--|
| 2 Inventering av personalbehovet.. och dessutom en möjlighet    | <input type="checkbox"/> | x <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | X<br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | behov ses över efter inventering |  |  |  |  |
| 3. 4Effektivare och Professionell förvaltning, är en möjlighet. | <input type="checkbox"/> | X <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | X<br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Bättre resursfördelning          |  |  |  |  |
| 4   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 5.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 6.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 7.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 8.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 9.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 10.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 11.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 12.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 13.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 14.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 15.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |
| 16.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                  |  |  |  |  |



|     |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |  |  |  |  |  |
|-----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|
| 17. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| 18. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| 19. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| 20. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |
| 21. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |  |  |

Detta underlag är framtaget som en **grund till fortsatt arbete**, arbetsgivare och fackliga företrädare, i berörda förvaltningar.

Datum: 20180927

Genomförd av: Arbetsgivare och fackliga förträdare vid möte på Forum om konsekvenser och möjligheter i samband med organisationsöversynen

Tillsammans med: Se medverkande på mötet.