

Enhet

Kommunledning

Handläggare

Kommundirektör

Datum

24-01-10

Mottagare

Kommunstyrelsens ordförande
Kommunledningskontoret
KLG

Uppdrag att genomföra risk- och konsekvensanalys för organisationsförändring avseende verksamhetsnära stöd och bemanningsenheten med dess verksamhet – start av en intern serviceenhet

Bakgrund

Vi har stora ekonomiska utmaningar idag och kommer att stå inför en liknande situation de kommande åren. Detta medför ett behov av att se över arbetssätt, säkerställa en effektiv bemanning samt analysera vilka tjänster vi har störst behov av de kommande åren. Hjo kommun är en liten förvaltning och många resurser behöver delas, vilket ställer höga krav på att vi organiserar vår verksamhet så effektivt som möjligt.

Verksamhetscheferna efterfrågar idag ett utökat stöd i olika former, detta har inte minst framkommit i OSA-uppföljningarna. En tydlig bild av verksamheternas behov behöver därav skapas för att säkerställa att våra interna servicefunktioner matchar efterfrågan - om så inte är fallet behöver vi överväga att göra förändringar för att kunna matcha behoven i så stor utsträckning som möjligt.

KLK, som består av stödfunktionerna ekonomi, kansli, personal, bemanning och IT har förändrats över tid. IT-organisationen inte minst mot bakgrund av omfattande och utökade tjänsteköp från Skövde kommun men också på grund av att enheten under en tid inkluderade andra verksamheter såsom kontaktcenter, bemanningsfrågor m.m. För drygt ett år sedan lyftes bemanningsfrågorna ur verksamhetsnära stöd (där IT är organiserade idag) och kontaktcenter har organiserats under Kultur och fritid. Bemanningsverksamheten blev en ny enhet utifrån det stora behovet av att kraftsamla kring rekrytering, heltid som norm och kompetensförsörjningen i stort.

Det finns idag en risk att mer tid och resurser än nödvändigt läggs på interna processer. Det kan t.ex. handla om löpande frågor där flera chefer behöver konferera och samverka och där samverkan i sig gör att det blir tungrott och utdraget i tid.

Kompetensförsörjningsutmaningen och digitaliseringsutmaningen är starkt sammankopplade och är också två områden som SKR nu har satt ett särskilt fokus på för Sveriges kommuner. Mot bakgrund av ovan samt som ett led av effektiviseringsarbetet inför budget 2025 finns behov av att se över hur



vi vill organisera personalenheten, bemanningsenheten och verksamhetsnära stöd. Ett möjligt alternativ är att bemanningsenheten och verksamhetsnära stöd blir en samlad intern serviceenhet, med en chef och nära samverkan med personalenheten. Vi behöver bl.a. säkerställa:

- Att vi som intern servicefunktion organiserar oss på lämpligast sätt utifrån verksamheternas behov.
- Maximal effektivitet och resursanvändning och att vi i den lilla organisationen inte bygger upp för komplicerade strukturer.
- Tillförsäkra att frågor som är ticht sammankopplade hanteras med bästa kvalitet och resursanvändning.

Uppdrag – utreda behov samt genomföra risk- och konsekvensanalys

Verksamhetsutvecklare på kansliet får i uppdrag att genomföra intervjuer och därigenom sammanställa verksamheternas behov av stödfunktioner, vad som fungerar bra idag och behov som inte kan tillgodoses idag.

Verksamhetsutvecklare får också i uppdrag att samla underlag för en risk- och konsekvensanalys inför en förändring från två enheter (verksamhetsnära stöd och bemanning) till en intern serviceenhet.

Följande funktioner ska intervjuas: verksamhetschefer, IT-chef, bemanningschef, ekonomichef, personalchef, säkerhetsstrateg. Ett antal nyckelpersoner som bedöms viktiga för att skapa en bild av läget kommer också att intervjuas samt som referens även Tibro kommun, eftersom Tibro kommun genomför en organisationsförändring i närtid avseende bl.a. IT-verksamheten.

Risk- och konsekvensanalysen ska vara genomförd senast 2024-04-30. Om analysen visar att förändringen är lämplig att genomföra kommer kommundirektör därefter ta fram ett förslag på hur förändringen kan genomföras.

Nedan följande frågeställningar och problemställningar ska utredas och besvaras:

1. Upplevelsen av nuvarande stödfunktioner inom personal, verksamhetsnära stöd och bemanning. Vad fungerar bra? Vilket stöd saknas idag?
2. Vilka risker/brister kan en samlad intern serviceenhet medföra för medarbetare, chefer och verksamheter?
3. Vilka möjligheter/vinster och fördelar kan en samlad intern serviceenhet medföra för medarbetare, chefer och verksamheter?
4. Vilka övriga konsekvenser kan en samlad intern serviceenhet medföra för medarbetare, chefer och verksamheter?

I tjänsten

Eva Ulfenborg
Kommundirektör