

Risk- och konsekvensanalys och handlingsplan – vid förändring

Förvaltning: Kommunledningskontoret	Verksamhet/Arbetsplats: Enheten för juridik, kansli och upphandling	Datum: 080604
Verksamhetsförändring: Interkommunalt samarbete för överförmyndarverksamheten	Berörda av förändring: Enheten för juridik, kansli och upphandling Överförmyndarnämnden	Deltagare: Dennis Adriansson Johanna Bohman Mathias Forsell Julia Johansson Angelica Nåfors Kristina Timdahl
<p>Bakgrund: Kommunfullmäktige beslutade den 14 juni 2017 (KF 2017-06-14, § 142) att inom ramen för den politiska handlingsplanen EFFEKT ge kommunstyrelsen i uppdrag att utreda och implementera ett interkommunalt samarbete med överförmyndarverksamheten, inkluderat en personalövergång. Kommunstyrelsen godkände i sin tur den 11 september 2017 (KS 2017-09-11, § 159) en genomförandeplan för handlingsplanen. Enligt denna genomförandeplan ska utredningen av interkommunalt samarbete för överförmyndarverksamheten vara färdigställd och återrapporterad till kommunstyrelsen i juni 2018, med tidsplan för hur ett interkommunalt samarbete kan möjliggöras den 1 januari 2019.</p>		

	Moment risk	Risk/ sannolikhet	Risk/ Konsekvens	Risk-klassning	Kommentar: Orsak risker

1	Oro och stress inför en eventuell verksamhetsförändring	4	3	R3	Verksamhetsförändring, och speciellt samverkan i form av överflyttning, kan påverka personalens arbetsmiljö och ovissheten kan leda till oro och stress.
2	En för snabb process minskar utrymmet för delaktighet, information och väl avvägda beslut	2	2	R2	En snabb process med bristfällig delaktighet riskerar att leda till missnöjeskänslor bland berörd personal.
3	Försvårande omständigheter för direkt berörd personal	4	3	R3	En verksamhetsövergång innebär för den direkt berörda personalen stora omställningar och försvårande omständigheter i vardagen och arbetslivet, till exempel vad gäller pendlingsavstånd.
4	Otydlighet och osäkerhet angående byte av arbetsgivare	3	2	R2	Det kan uppstå förvirring och otydlighet för den berörda personalen på överförmyndarenheten i samband med byte av arbetsgivare och arbetskollegor.
5	Personalomsättning leder till risk för kompetensförlust	2	3	R2	Oro eller negativ inställning till samverkan kan innebära att medarbetare säger upp sin anställning. Risk för kompetensförlust finns också ifall kommunen inte har möjlighet att uppfylla sin omplaceringsskyldighet.
6	Övertalighet på arbetsplatsen	3	3	R3	I en eventuell situation där berörd personal inte vill flytta över till Skövde, uppstår risk för att övertalighet på arbetsplatsen uppstår.
7	Oro inför byte av personalgrupp/kollegor	1	2	R1	Vid eventuella omplaceringar finns risk att konflikter och samarbetsproblem uppstår.
8	Ytterligare verksamhetsförändringar	2	3	R2	Eventuella omplaceringar eller övertalighet riskerar att leda till fler förändringar i organisationen, vilket kan skapa oro i arbetsgruppen.

9	Ökad arbetsmängd	3	3	R3	Ingående i samverkan innebär en flytt av hela den operativa verksamheten, vilket kan innebära omfattande administration.
	Förklaring Risk:	Förklaring konsekvenser:	Förklaring riskklassning:		
	<p>1. Mycket liten: kan inträffa någon gång per år</p> <p>2. Liten: kan inträffa någon gång varje månad</p> <p>3. Stor: kan inträffa varje vecka</p> <p>4. Mycket stor: kan inträffa dagligen</p>	<p>1. Obetydlig skada/obehag</p> <p>2. Övergående skada/ohälsa</p> <p>3. Övergående betydande skada/ohälsa eller bestående måttlig skada/ohälsa</p> <p>4. Bestående stor skada/funktions nedsättning/död</p>	<p>R1: Låg risk – inget eller litet behov av åtgärd</p> <p>R2: Medel risk – åtgärdas så långt rimligt</p> <p>R3: Hög risk – prioriterade åtgärder</p>		

Handlingsplan

	Åtgärder	Ansvarig	Klart datum	Planerad uppföljning av åtgärd och effekt	
				Datum	Åtgärd klar (Ja/nej)
1	Löpande information och dialog	Enhetschef	Skер löpande under 2018	September 2018	
2	Löpande information och dialog, avsättande av arbetstid för utredningar och beslutsfattande	Enhetschef	Skер löpande under 2018	September 2018	
3	Löpande informations- och	Enhetschef	Skер löpande	November 2018	

	anpassningsarbete inför en övergång, till exempel genom besök i Skövde		under 2018		
4	Löpande information och dialog, besök i Skövde	Enhetschef	Sker löpande under 2018	December 2018	
5	Löpande information och dialog om möjlighet till andra arbetsuppgifter	Enhetschef	Klart hösten 2018	September 2018	
6	Genomlysning av arbetsplatsen för att identifiera lediga tjänster och arbetsbehov	Kommundirektör	Klart 1 januari 2019	November 2018	
7	Löpande information och dialog, gruppaktiviteter	E hetschef	Sker löpande under 2018/2019	December 2018	
8	Löpande information och dialog	Kommundirektör och enhetschef	Sker löpande under 2018	November 2018	
9	Noggrann planering och prioritering av arbetsuppgifter, avsättande av arbetstid	Enhetschef	Sker löpande under hösten 2018	September 2018	

Riskbedömning/Handlingsplan upprättad 2018-06-04 och samverkad 2018-06-04