

A close-up photograph of a person's hand using a black calculator on a wooden desk. The calculator has several teal-colored function keys. In the background, there are financial documents, including one with a bar chart featuring blue and green bars. The overall scene suggests a professional or administrative setting focused on budgeting or accounting.

# Inför Mål och budget 2025-2028

2024-04-15



# Mål och budget - Tidplan

KL-möten måndagar

Vecka 15 Ekonomikonferens

Vecka 16 Alliansgruppen Mål och budget

Vecka 18 Ny befolkningsprognos

Vecka 18 Ny pensionsprognos

Vecka 18 Kommunstyrelseförvaltningen presenterar intäktsprognos för skatteintäkter och generella statsbidrag 2025–2028 som bygger på SKR:s skatteprognos per april 2024

2024-05-27 Beslut om Mål och budget i kommunstyrelsen

2024-06-17 Beslut om Mål och budget i kommunfullmäktige

2024-11-30 Nämnd ska ha beslutat om Nämndplan med budget 2025–2028



# Hur ser de ekonomiska förutsättningarna ut?



# Skatteunderlag samt real utveckling

## Procentuell förändring

Nyckeltal	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Faktiskt skatteunderlag	5,8	5,1	2,7	4,9	4,2	4,0
Regelförändringar*	-0,5	0,2	-0,2	0,0	-0,3	0,0
Underliggande	6,3	4,9	3,0	4,9	4,5	4,0
Prisutveckling	4,5	6,5	4,4	0,2	1,9	3,2
Realt skatteunderlag	1,7	-1,5	-1,4	4,6	2,6	0,8

*\*Bidrag till förändring av faktiskt skatteunderlag, procentenheter.*

Källa: Skatteverket och SKR.



# Vad kostar kommande år enligt SKR (PKV exklusive PO-effekt)?

Årlig procentuell förändring

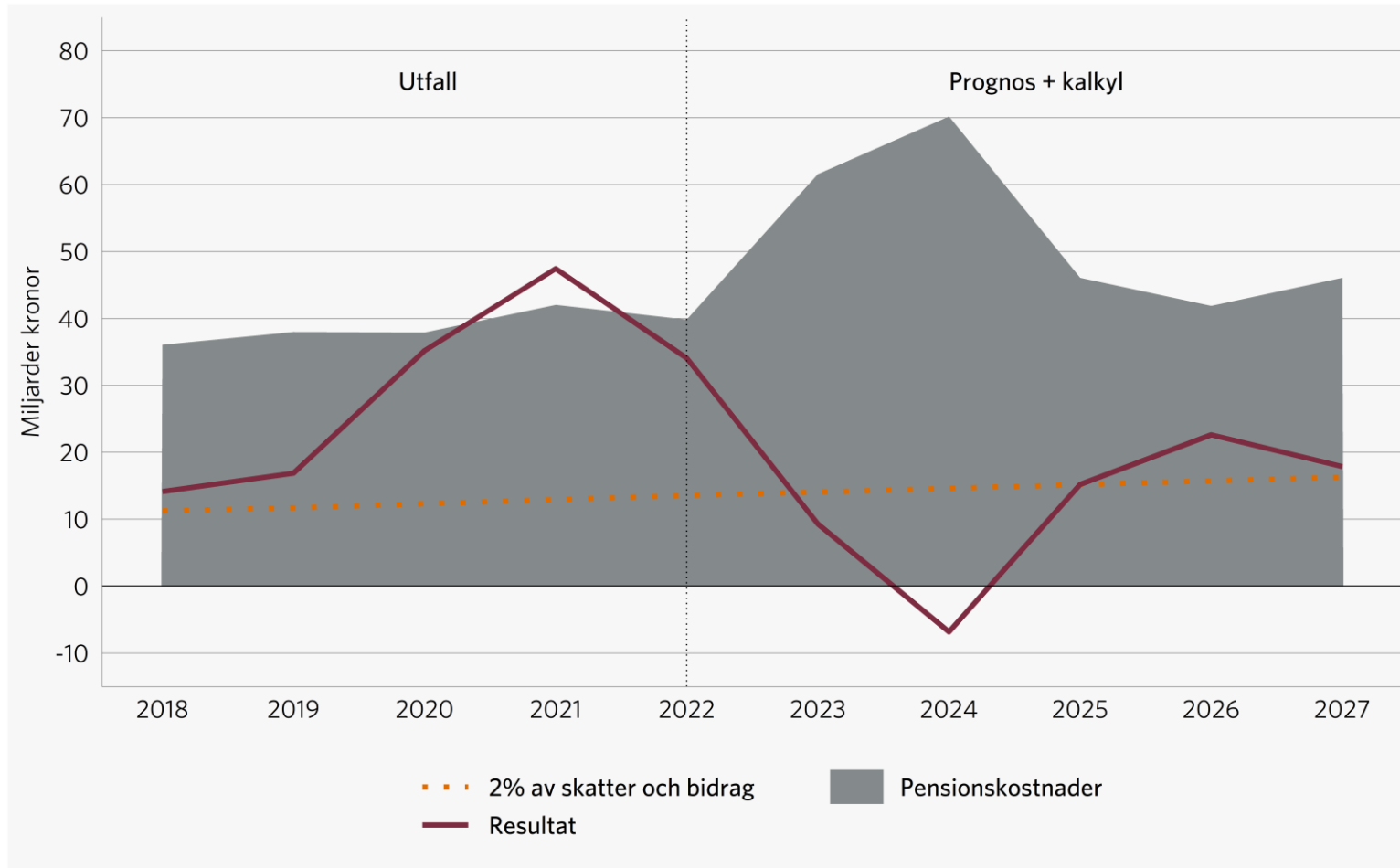
Prisindex	2023	2024	2025	2026	2027
Arbetskraftskostnader*	3,1	3,8	3,5	3,3	3,3
Övrig förbrukning	4,0	2,9	2,5	2,5	2,5
<b>Prisförändring, %</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>	<b>3,1</b>

*\*Exklusive förändringar i arbetsgivaravgifter.*

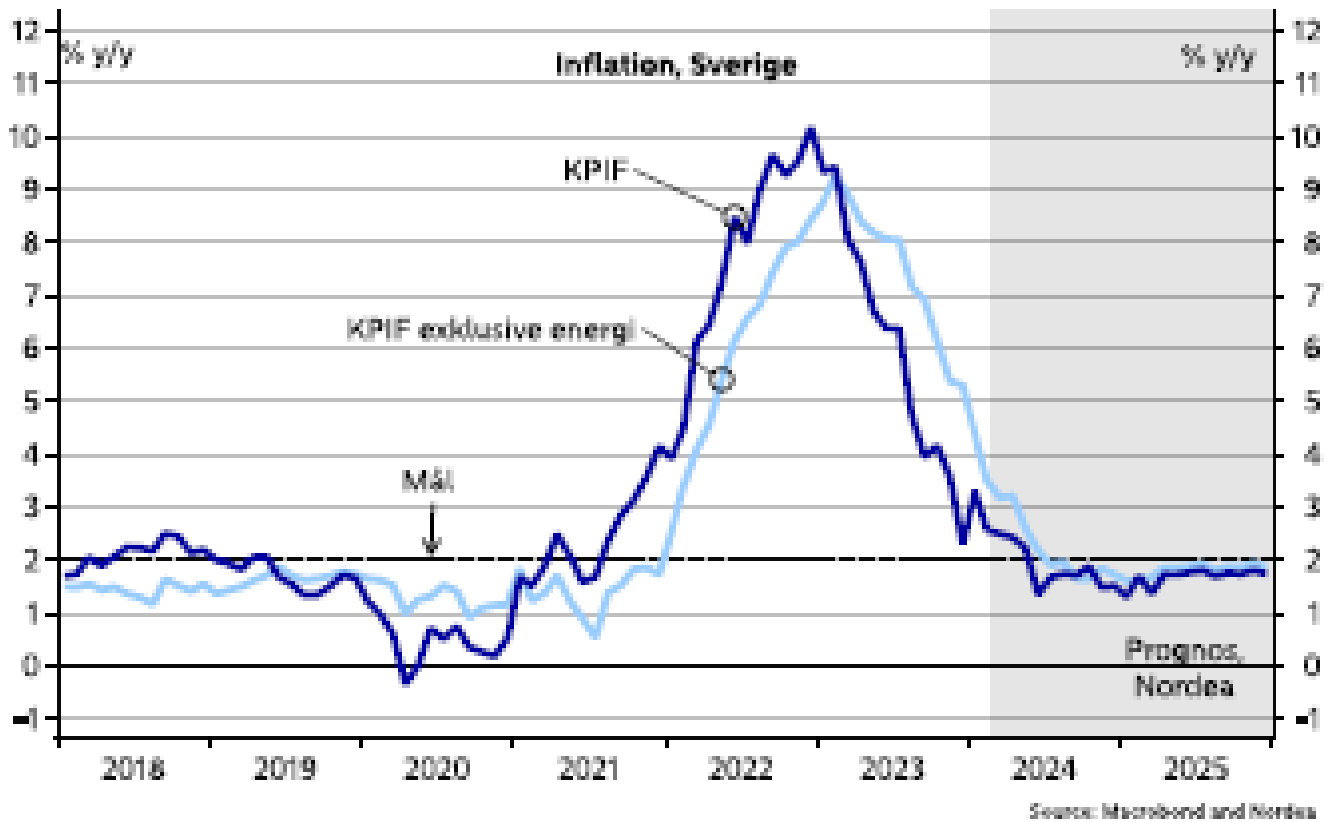
Källa: SKR.



# Kommunernas resultat



# Inflationsprognos



# Styrränta



December respektive år	2024-03-22	2023	2024	2025
Riksbanken	4,00	4,00	2,50	2,50
EURSEK	11,37	11,10	11,00	10,70





# Sammanfattning

- Lågkonjunktur slår igenom tydligare på arbetsmarknaden under 2024
- Varaktig reell dämpning av skatteunderlaget – Kommuner satta under press.
- Sänkningen av pensionskostnadspålägget (PO-pålägget) ger en viss lättnad.
- Nedgången av inflationen fortsätter – Styrräntorna sänks men höga i historiskt perspektiv.
- Lågkonjunkturen bedöms bottna under året - Återhämtningen inleds under 2025.
- Finns budgetutrymme för 2025 till följd av högre skatteprognos och lägre pensionskostnader jämfört med MoB för 2024.
- Befolkningstillväxt hjälper upp – Återhämtning i byggbranschen är viktig.
- Slutliga prognoser för skatter, befolkningsutveckling samt KPA:s pensionsberäkning kommer i slutet av april 2024.



## **Förslag till förändrad organisation för Kommunstyrelseförvaltningen och Stadsbyggnadsförvaltningen**

### **Nuvarande organisation**

Kommunstyrelsen leder, samordnar och har uppsikt över kommunens samlade verksamheter. Kommunstyrelsen ansvarar för kommunens ekonomiska förvaltning, strategisk planering, mark och exploatering, trygghet och säkerhet, näringsliv, lokalförsörjning samt upphandling. Kommunstyrelsen har också ett övergripande ansvar för personal- och lönefrågor, kommunikation, IT, demokratistöd och service.

Under Kommunstyrelsen finns Samhällsbyggnadsutskottet, som ansvarar för frågor om översiktlig planering, detaljplanering samt mark och exploatering, på kommunstyrelsens uppdrag. Till Kommunstyrelsen finns även rådgivande organ för överläggning, samråd och ömsesidigt informationsutbyte i form av samrådet för nationella minoriteter samt funktionshinder- och pensionärsråden.

Kommunstyrelseförvaltningen och Stadsbyggnadsförvaltningen (Planavdelningen) bereder och verkställer beslut som Kommunstyrelsen och Samhällsbyggnadsutskottet fattar.

Kommunstyrelseförvaltningen består idag av 3 avdelningar med tillhörande enheter. Inom Ekonomiavdelningen finns 7 enheter: Ekonomistategisk planering och uppföljning, Koncern- och finansredovisning, Kvalitet, uppsikt och analys, Upphandling, Lokalförsörjning, IT och Utveckling. Under avdelningens ansvarsområde ligger också Överförmyndarenheten, som Haninge har tillsammans med Nynäshamn, Tyresö, Huddinge, Botkyrka och Salem. Totalt har avdelningen 121 medarbetare.

Inom Avdelningen för samhällsplanering och ledning finns 5 enheter: Demokratistöd, Näringsliv, Mark och exploatering, Strategisk planering samt Trygghet och Säkerhet. Inom avdelningen finns också programledare, politiska sekreterare, chefsassistent och verksamhetsstrateg. Till avdelningen hör även valkansliet. Totalt har avdelningen 81 medarbetare.

Inom Personalavdelningen finns 4 enheter: HR, Lön, Kommunikation och marknad samt Service. Totalt har avdelningen 85 medarbetare.

De tre avdelningarna på Kommunstyrelseförvaltningen leds av avdelningsdirektörer, som rapporterar till kommundirektören. En avdelningschefstjänst (HR-direktör) är vakant.

Planavdelningen inom Stadsbyggnadsförvaltningen består av 3 enheter med totalt 23 medarbetare. Planavdelningen leds av en avdelningschef, som rapporterar till stadsbyggnadsdirektören.

## **Föreslagen förändring**

Förslaget innebär att Kommunstyrelseförvaltningens omorganiseras till 5 avdelningar: Avdelningen för ekonomi- och verksamhetsstyrning, Administrativa avdelningen, HR-avdelningen, Utvecklingsavdelningen och Samhällsutvecklingsavdelningen.

Den nybildade Utvecklingsavdelningen kommer att ansvara för de övergripande interna utvecklingsfrågorna i kommunen. Till Utvecklingsavdelningen förs enheterna för IT, Kommunikation och marknad, Utveckling och Service. Inom Utvecklingsavdelningen kommer också ansvaret för den sk Utvecklingsportföljen att finnas (digitaliseringsprogrammet, programmet för framtidssäkrad organisation och varumärkesplattformen). Även ansvaret för projektet Framtidens stöd och service inklusive utredningen om Kontaktcenter kommer att ligga inom avdelningen.

Samtliga medarbetare på IT-enheten, Utvecklingsenheten, Enheten för kommunikation och marknad samt Serviceenheten överförs till den nya Utvecklingsavdelningen från Ekonomiavdelningen respektive Personalavdelningen. Även programledarna för de olika programmen i utvecklingsportföljen, som finns på Avdelningen för samhällsplanering och ledning, kommer att överföras till Utvecklingsavdelningen. Till Utvecklingsavdelningen förs också budget- och skuldrådgivarna och minoritetssamordnarna, som idag finns inom Avdelningen för samhällsplanering och ledning.

Den nybildade Samhällsutvecklingsavdelningen kommer att ansvara för tillväxt- och samhällsutvecklingsfrågorna i kommunen. Till Samhällsutvecklingsavdelningen förs enheterna för Mark och exploatering, Näringsliv, och delar av enheten för Strategisk planering från Avdelningen för samhällsplanering och ledning. Till Samhällsutvecklingsavdelningen förs också planavdelningen inom Stadsbyggnadsförvaltningen för att samla ansvaret för planering och exploatering organisatoriskt på ett ställe i kommunen. Den nybildade gruppen Projekt och genomförande inom enheten för Mark och exploatering överförs till Stadsbyggnadsförvaltningen för att, på motsvarande sätt, samla ansvaret för utbyggnad av allmän plats organisatoriskt på ett ställe i kommunen. Inom Samhällsutvecklingsavdelningen kommer också ansvaret för den sk tillväxtportföljen att samlas.

Funktionen för utredning som idag ligger inom enheten för strategisk planering blir kvar inom Avdelningen för samhällsplanering och ledning, som framöver kommer att benämnas Administrativa avdelningen. Utredningsfunktionen bildar tillsammans med juridik en ny enhet inom Administrativa avdelningen. Inom ramen för enheten för Utredning och Juridik kommer även ansvaret för frågor om samordning av civilt försvar och informationssäkerhet att ligga.

Funktionen koststrateg inom enheten för strategisk planering kommer att överföras till Ekonomiavdelningen och placeras inom upphandlingsenheten. Ansvaret för Överförmyndarenheten kommer att överföras från Ekonomiavdelningen till

Administrativa avdelningen.

HR-avdelningen kommer att ansvara för HR- och lönefrågor och till denna avdelning förs HR- och löneenheterna.

Respektive avdelning kommer att ledas av en avdelningschef, som kommer att rapportera till kommundirektören.



*Bild: Ny organisation för Kommunstyrelseförvaltningen*

### Varför föreslås förändringen?

Under de kommande åren behöver kommunstyrelseförvaltningen stärka arbetet med att biträda kommunstyrelsen i styrningen, ledningen och samordningen av kommunen. Det försämrade konjunkturläget tillsammans med den demografiska utmaningen kommer att ställa krav på prioriteringar, verksamhetsutveckling och effektiviseringar i kommunen. För att kunna möta denna utveckling behöver förvaltningen fördjupa den verksamhetsmässiga och ekonomiska styrningen, förstärka det kommunövergripande utvecklings- och effektiviseringsarbetet samt stärka det strategiska och samordnande arbetet inom kommunen. Det finns därför ett behov av att se över organisation och ledningsstrukturer för att säkerställa att resurserna används på bästa sätt

Det är i detta perspektiv som den nu föreslagna organisationsförändringen av Kommunstyrelseförvaltningen ska ses. Inrättandet av en Utvecklingsavdelning och en Samhällsutvecklingsavdelning innebär att ansvaret för de interna utvecklingsfrågorna respektive tillväxt- och samhällsutvecklingsfrågorna samlas i stället för att som tidigare ligga utspridda på olika ställen i organisationen. Även ansvaret för de sk portföljerna – Utvecklingsportföljen respektive Tillväxtportföljen – samlas under de två

avdelningarna i stället för att ligga utspridda på olika ställen i organisationen. Det skapar förutsättningar för respektive avdelning att arbeta samlat och fokuserat med de interna utvecklingsfrågorna respektive tillväxt- och samhällsutvecklingsfrågorna, vilket förväntas leda till en optimering och effektivisering av verksamheten samt till att synergier kan tillvaratas.

Dessutom skapar de nyinrättade avdelningarna bättre förutsättningar för de befintliga avdelningarna – Avdelningen för ekonomi- och verksamhetsstyrning, Administrativa avdelningen (tidigare Avdelningen för samhällsplanering och ledning) och HR-avdelningen (tidigare Personalavdelningen) - att fokusera och arbeta samlat med sina respektive huvudfrågor. Det förväntas skapa förutsättningar för att förvaltningen ska kunna dels stärka arbetet med att biträda kommunstyrelsen i styrningen, ledningen och samordningen av kommunen, dels förbättra stödet till förvaltningarna.

### **Hur påverkas personalen av den föreslagna förändringen?**

Den föreslagna förändringen innebär att medarbetarna inom vissa funktioner på Kommunstyrelseförvaltningen (IT, Utveckling, Service, Kommunikation och marknad, Mark och exploatering, Näringsliv, vissa funktioner inom Strategisk planering, programledarna, överförmynderi) kommer att få en annan avdelningstillhörighet. Den innebär också att medarbetarna inom planavdelningen inom Stadsbyggnadsförvaltningen överförs till Kommunstyrelseförvaltningens nyinrättade Samhällsutvecklingsavdelning och att byggprojektledare/anläggningsingenjörer inom enheten för Mark och exploatering inom Kommunstyrelseförvaltningen överförs till Stadsbyggnadsförvaltningen.

En process för tillsättning av chefer för de nya avdelningarna - Utvecklingsavdelningen och Samhällsutvecklingsavdelningen - kommer att påbörjas under förutsättning att beslut fattas om organisationsförändringen. Rekrytering av den vakanta tjänsten som avdelningsdirektör för HR kommer att påbörjas i närtid.

Organisationsförändringen innebär i detta skede ingen förändring av lokalerna för medarbetarna.

I övrigt innebär inte förslaget några förändringar för chefer och medarbetare.

### **Process och tidplan**

Följande process och tidplan gäller för organisationsförändringen.

Datum	Aktivitet	Innehåll
v.14 2024 (4/4)	Information till fackliga organisationer, berörda chefer och medarbetare	Beskriva bakgrund till förslaget och processen framåt.
v.15-16 2024	Arbete med risk- och konsekvensanalyser	
v.17 2024 (23/4)	Samverkan inför beslut	

v.18 2024

Beslut

v.22 2024 (1/6)

Förändringen träder i kraft

## **Förslag till kravprofil**

### **Avdelningschef Utvecklingsavdelningen på Kommunstyrelseförvaltningen**

#### **Formella kvalifikationer**

Relevant akademisk utbildning

Flerårig erfarenhet från ledningsfunktion i kommunal verksamhet med verksamhets-, budget- och personalansvar

Flerårig erfarenhet av arbete inom avdelningens olika verksamhetsområden

Flerårig erfarenhet av att driva förändrings- och utvecklingsarbete med utvecklingsprojekt

Flerårig erfarenhet av att arbeta med externa och interna servicefrågor såsom kontaktcenter

Erfarenhet av att verka i en politiskt styrd organisation

#### **Personliga egenskaper**

Resultat- och utvecklingsorienterad

Engagerad

Strukturerad

Involverande, lyhörd och kommunikativ

God helhetssyn och samarbetsförmåga

# Förslag till kravprofil - Avdelningschef Samhällsutvecklingsavdelningen på Kommunstyrelseförvaltningen

## Formella kvalifikationer

Relevant akademisk utbildning

Flerårig erfarenhet från ledningsfunktion i kommunal verksamhet inom samhällsutvecklingsområdet med verksamhets-, budget- och personalansvar

Flerårig erfarenhet av arbete inom avdelningens olika verksamhetsområden – exploatering, detaljplanering, strategisk planering och näringsliv

Flerårig erfarenhet av att utveckla samhällsbyggnadsprocessen med effektiva och ändamålsenliga arbetssätt

Meriterande - Erfarenhet av att verka i en politiskt styrd organisation.

## Personliga egenskaper

Resultat- och utvecklingsorienterad

Engagerad

Strukturerad

Involverande, lyhörd och kommunikativ

God helhetssyn och samarbetsförmåga



## Protokollsbilaga Cesam 2024-04-23 Vision

### Samverkan kring kompetenskrav för chefsrekrytering

Vision har inga direkta synpunkter på formuleringar i annonser.

Vision, utifrån vårt fackliga perspektiv, bedömer att nedanstående generella kompetenser är prioriterande för att vara chef i Haginge kommun.

- Tillitsbaserat ledarskap - ha förmåga att leda mot självledande medarbetarskap
- Förmåga att balansera mellan verksamhetens intresse och koncernens intresse (helhetsperspektiv)
- Förmåga att skapa sig förutsättningar för sitt ledarskap
- Förmåga att bidra till att framtidssäkra kommunen genom sitt ansvarsområde

Vision önskar att vi har samsyn med arbetsgivaren när det gäller dessa kompetenser.

Vision genom vår lokala chefssektion medverkar gärna i intervjun av slutkandidater.



# Handlingsplan, Risk- och konsekvensbedömning

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Förslag omorganisation KSF/SBF	Datum: 2024-04-19	Enhet: Programledare utvecklingsportföljen
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt):	Bedömningen genomförd av: Ann-Sofi Blomkvist, Ann-Sofie Källman, Annica Lempke	Skyddsombud: Larvina Amin

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning / kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skydds rond.									
Risk för oro och frustration pga. otydlighet i chefsroll för programledare	3	2	Gul	Tydliggöra chefsroll	Förvaltningschef KSF, berörd avdelningschef	1	Påbörjas efter beslut, klart 2024-06-01		
Oro över framtida portföljstyrning samt organisation och därmed den egna rollen	3	2	Gul	Tydliggöra ägarskap och roller i portföljstyrning samt framtida styrningsprinciper	Förvaltningschef KSF	2	Klart 2024-09-01		

Underskrift datum

2024.04.19

*Annica Lempke*

Chef (Annica Lempke, avdelningsdirektör samhällsplanering och ledning)

*Larvina Amin*

Skyddsombud (Larvina Amin)

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Organisationsförändring på Kommunstyrelseförvaltningen 2024	Datum: 2024-04-17	Enhet: Utvecklingsenheten Överförmyndarenheten IT-enheten
	Bedömningen genomförd av: Ann-Sofie Källman, Jonas Bengtsson, Lindha Carlsten	Skyddsombud: Marie Wallander

**OBS! Prioritera åtgärdsbehoven och åtgärda de viktigaste först.  
I samband med fysisk rond ska allt som kontrolleras noteras i protokollet, även om ingen anmärkning finns**

**Observera även att dokumentet är en värdehandling som löpande ska diarieföras hos förvaltningen. Sammanställd, aktiv handlingsplan ska diarieföras hos förvaltningen vid årsslut. De åtgärder som ännu inte kunnat genomföras förs över till nästa års aktiva handlingsplan.**

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
<b>Risk:</b> Otydligt uppdrag för nya utvecklingsavdelningen <b>Konsekvensen:</b> Oro, otydligt uppdrag och frustration hos befintlig personal	3	2		Förtydliga och förmedla den nya utvecklingsavdelningens uppdrag och förväntningarna på de ingående enheterna.	KD		Senast 1 juni		
<b>Risk:</b> Otydligt uppdrag för befintliga utvecklingsenheten <b>Konsekvensen:</b> Oro, otydligt uppdrag och frustration hos befintlig personal och utvecklingsarbetets framdrift avstannar	3	2		Förtydliga och förmedla ev förändringar i den befintliga enhetens uppdrag samt förväntningar på dess framtida uppdrag.	KD alt. Avdelningschef		Senast 1 juni		
<b>Risk:</b> Otydlighet att utvecklingsavdelningen heter samma som en av de ingående enheterna, utvecklingsenheten. <b>Konsekvens:</b>	4	2		Förtydliga och förmedla den nya utvecklingsavdelningens uppdrag i relation till den befintliga	KD alt. Avdelningschef		Senast 1 juni		

Mo

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Medarbetare i organisationen förstår inte skillnaden och det skapar förvirring Anställda på utvecklingsenheten får en massa frågor de inte kan svara på vilket skapar irritation och frustration. Utvecklingsarbetets framdrift påverkas alt. avstannar				utvecklingsenhetens (framtida?) uppdrag.					
<b>Risk:</b> Otydligt samband kring hur utvecklingsenheten och IT-enheten hör ihop med kommunikationsenheten, serviceenheten, skuldrådgivarna. <b>Konsekvens:</b> Oro och frustration hos befintlig personal	3	2		Förtydliga och förmedla den nya utvecklingsavdelningens uppdrag och förväntningarna på de ingående enheterna vad gäller samarbete och samverkan.	KD alt. Avdelningschef		Senast 1 juni		
<b>Risk:</b> trög implementering av den nya utvecklingsavdelningen och lång förändringstid på grund av att rekrytering av avd.chef tar tid och t.f.-situation ofta är stagnerande. <b>Konsekvens:</b> Otydlighet och frustration hos befintlig personal då utvecklingsarbetets framdrift blir långsammare alt. avstannar	4	2		Fokuserad och snabb rekrytering samt att ev. t.f.-uppdrag omfattar att inleda avdelningens utveckling mot nytt uppdrag.	KD		Senast 1 juni		
<b>Risk:</b> osäkerhet kring hur IT-förvaltning (pm3) kommer att ske framöver och påverkar IT-enheten <b>Konsekvensen:</b> oro för förändringar som gör att andra tjänster eller uppdrag blir mer intressanta – personalomsättning och svårigheter att rekrytera	3	2		Förtydliga och förmedla ev förändringar i den befintliga enhetens uppdrag samt förväntningar på dess framtida uppdrag.	KD alt. Avdelningschef		Senast 1 juni		
<b>Risk:</b> pausade ersättningar av vakanser <b>Konsekvens:</b> ökar trycket och belastningen på befintlig personal som på sikt kan leda till sjukskrivningar	3	3		Beslut om att anställa alternativ beslut om vad som inte är prioriterat under perioden med vakanshållning och hur lång den är.	KD alt. Avdelningschef		Senast 1 juni		
<b>Risk:</b> otydlig arbetssituation för enhetschefer i avsaknad av avd. chef.	3	2		Tydlig avd-chef (t.f.) som omgående tar ansvar för ledning, styrning och information.	KD		Senast 1 juni		

MA  
JH

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
<b>Konsekvens:</b> frustration, oro otydlighet då informationsflödet påverkas.									
<b>Risk:</b> för att medarbetare inte förstår varför förändringen genomförs <b>Konsekvens:</b> likgiltighet och oengagemang som på sikt kan göra att man söker andra uppdrag och tjänster	2	2		Förändringsledning. Tydlig kommunikation i flera kanaler och på flera olika sätt. Undersöka hur stor förståelsen är och vad som ev behöver förstärkas.	KD		Senast 1 juni		
<b>Risk:</b> kulturkrockar avseende olika arbetssätt, förutsättningar m.m. <b>Konsekvens:</b> irritation och upplevd orättvisa	2	2		Förtydliga och förmedla den nya utvecklingsavdelningens uppdrag och förväntningarna på de ingående enheterna vad gäller samarbete och samverkan.	KD alt. Avdelningschef		Senast 1 juni		

## Risksammanställning

Konsekvens om risken inträffar

↑	Allvarlig (4)	C	B	A	A
	Stor (3)	C	C	B	A
	Medel (2)	D	C	C	B
	Liten (1)	D	D	C	C
		Nästan omöjligt (1)	Möjligt (2)	Troligt (3)	Nästan säkert (4)
		→ Sannolikhet att risken inträffar			

## Riskklassning och åtgärdstid

I de fall åtgärder inte kan genomföras inom angiven tid ska en tydlig skriftlig plan finnas för hur risken hanteras fram till åtgärd.

<b>A: Åtgärdas omedelbart</b>	Omgående, dock senast dagen efter
<b>B: Åtgärdas snarast</b>	Så snart som möjligt, dock senast inom 14 dagar
<b>C: Åtgärdas vid tillfälle</b>	Inom tre månader
<b>D: Ingen åtgärd för tillfället</b>	Inget krav på åtgärd

2024-04-17

Annsofie Kallman Marie Wallander

Annsofie Kallman  
Utvecklingschef

MARIE WALLANDER

SKYDDSOmbud VISTOW 2024-04-17

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Förslag omorganisation KSF/SBF	Datum: 2024-04-19	Enhet: Demokratistöd
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt):	Bedömningen genomförd av: Jennifer Ralph, Annica Lempke	Skyddsombud: Larvina Amin

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skydds rond.									
Oro för försämrad social samvaro med en ny enhet med få medarbetare	3	3	Orange	Ta initiativ till social samvaro med andra medarbetare	Jennifer Ralph	1	2024-06-01		
Ny organisatorisk tillhörighet och chef riskerar att försvåra etablerad samverkan med framför allt enheten för demokratistöd	3	3	Orange	Identifiera rutiner och forum för fortsatt samverkan	Enhetschef juridik och utredning, enhetschef demokratistöd, Jennifer Ralph	2	Klart 2014-06-10		
Bristande information om syftet med förändringen kan leda till minskad motivation	2	2	Gul	Dialog och information om syftet med den nya enheten och ny enhetschef	Förvaltningschef, avdelningsdirektör, enhetschef juridik och utredning	3	Påbörjas efter beslut, klart 2024-06-30		

Underskrift datum 2024.04.19



Chef (Annica Lempke, avdelningsdirektör samhällsplanering och ledning)



Skyddsombud (Larvina Amin)

# Handlingsplan, Risk- och konsekvensbedömning

Version 2.0  
Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten  
Senast justerad: 2021-09-17

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Omfattar byte av avdelning och avdelningschef	Datum: 2024-04-11	Enhet: Kommunikation- och marknad
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt):	Bedömningen genomförd av:	Skyddsombud:

**OBS! Prioritera åtgärdsbehoven och åtgärda de viktigaste först.  
I samband med fysisk rond ska allt som kontrolleras noteras i protokollet, även om ingen anmärkning finns**

**Observera även att dokumentet är en värdehandling som löpande ska diarieföras hos förvaltningen. Sammanställd, aktiv handlingsplan ska diarieföras hos förvaltningen vid års slut. De åtgärder som ännu inte kunnat genomföras förs över till nästa års aktiva handlingsplan.**

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan		Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område						
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsrond.			Orange	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uppmärksamma KSF LG och SBF LG på att omfördelning av monetära och personella kommunikationsresurser behövs.</li> <li>Under en övergångsperiod fram tills finansieringsfrågan är löst, fortsätta med ordinarie bemanning av Tillväxtportföljen.</li> <li>Öka farten i arbetet med Kommunikation 2.0, dvs hur vi kan fördela resurser på ett annat sätt för bättre effektivitet, måluppfyllelse och arbetsmiljö.</li> </ul>	Enhets chef och medarbetare  Enhets chef  Enhets chef				





# Handlingsplan, Risk- och konsekvensbedömning

<b>Undersök risker</b> Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			<b>Handlingsplan                      för risker i gult/orange/rött område</b>					
<b>Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsromd.</b>	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Risk för otydlighet och stress avse kommunikationsfrågorna med anledning av att uppstår ett styrnings- och ledningsvakuum under processen för tillskapandet av nya organisationen och fram tills ny avdelningschef är på plats.			Gul	- Ge fortlöpande information om den nya organisationen, processen och beslut.	Enhetschef				
Risk för stress och ohälsa pga förändringströtthet - fjärde omorganisationen inom loppet av sex år.			Gul	- Lyfta behovet till avdelningschefen att tydliggöra det gemensamma uppdraget för avdelningen och eventuella gemensamma målsättningar samt enhetens uppdrag.  - Involvera medarbetare och skapa delaktighet i den fortsatta processen. Lyfta behovet av att få ta del av dokumentation som beskriver avdelningens uppdrag mer ingående om sådan finns. Ge löpande tydlig information om vad som händer och vad som ska hända.  - Lyft frågeställningar och otydligheter till avdelningschef och återkoppla svar till medarbetarna.	Enhetschef				
Att andra avdelningar och förvaltningar inte har eller har ett svagt förtroende för Utvecklingsavdelningen eftersom KSF:s ledning kommunicerade att Omvärld och utvecklingsavdelningen hade spelat ut sin roll vid förra omorganisationen våren 2023 när avdelningen upplöstes. Risk är att det blir tungjobbat för medarbetarna och skapar stress.			Grön	- Lyfta behovet av att tydliggöra avdelningens uppdrag och eventuella gemensamma målsättningar och kommunicera dem till samtliga förvaltningar.	Enhetschef				
Risk för oro och psykisk ohälsa för att KoM:s uppdrag förändras med anledning av nya utvecklingsavdelningens uppdrag.			Gul	- Lyfta behovet av att tydliggöra det gemensamma uppdraget och målsättningar för hela Utvecklingsavdelningen samt om KoM:s uppdrag kvarstår.  - Lyfta behovet av att implementera hållbara arbetsplatser på avdelnings- och ledningsnivå.	Enhetschef				

# Handlingsplan, Risk- och konsekvensbedömning

Version 2.0  
 Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten  
 Senast justerad: 2021-09-17

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fullfölja arbetet med hållbara arbetsplatser på KoM och verktyget Uppdragskartan.</li> <li>- Bidra i arbetet med Framtidens stöd och service avseende kommunikationsstödet till förvaltningarna.</li> </ul>					
Risk för skav i samarbetet gentemot avdelningens enheter om inte avdelningen har ett tydligt gemensamt uppdrag samt att de gemensamma målen inte följs upp.			Gul	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lyfta behovet av att tydliggöra det gemensamma uppdraget och gemensamma målsättningar</li> </ul>	Enhets chef				
Risk för att det skapas orimliga förväntningar på kommunikationsstöd från KoM från den nya avdelningen.			Gul	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tydliggöra KoM:s uppdrag och tjänsteerbjudande och förtydliga gentemot avdelningskollegor det egna kommunikationsansvaret.</li> <li>- Förankra prioriterade aktiviteter utifrån KSF:s verksamhetsplan och övergripande kommunikationsplan som är beslutad i KSF LG.</li> </ul>	Enhets chef Enhets chef				

Kommenterad [A1]: Flyttat detta stycke hit från första risken

Underskrift datum

Chef (namn, titel)

Skyddsombud (namn)

# Handlingsplan, Risk- och konsekvensbedömning

Version 2.0  
 Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten  
 Senast justerad: 2021-09-17

## Risksammanställning

Konsekvens om risken inträffar

↑	Allvarlig (4)	C	B	A	A
	Stor (3)	C	C	B	A
	Medel (2)	D	C	C	B
	Liten (1)	D	D	C	C
		Nästan omöjligt (1)	Möjligt (2)	Troligt (3)	Nästan säkert (4)
		→ Sannolikhet att risken inträffar			

## Riskklassning och åtgärdstid

I de fall åtgärder inte kan genomföras inom angiven tid ska en tydlig skriftlig plan finnas för hur risken hanteras fram till åtgärd.

<b>A: Åtgärdas omedelbart</b>	Omgående, dock senast dagen efter
<b>B: Åtgärdas snarast</b>	Så snart som möjligt, dock senast inom 14 dagar
<b>C: Åtgärdas vid tillfälle</b>	Inom tre månader
<b>D: Ingen åtgärd för tillfället</b>	Inget krav på åtgärd

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Förslag omorganisation KSF/SBF	Datum: 2024-04-18	Enhet: Mark och exploatering
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt):	Bedömningen genomförd av: Karin Österdahl, Catharina Claesson, Maria Hernberg, Annica Lempke	Skyddsombud: Larvina Amin

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skydds rond.									
Oro för att förändringens tidplan riskerar att medföra oro och stress samt att tid för omställning inte finns	3	3	Orange	Under en övergångsperiod inventera arbetssätt och arbetsuppgifter inför eventuell förändring	Förvaltningschefer KSF och SBF	1	Påbörjas efter beslut, klart 2024-06-15		
Oro kring att mottagande avdelning och enhet på SBF inte gjort risk- och konsekvensbedömning och bedömt effekten av föreslagen förändring	3	3	Orange	Dialog inom den nya organisationen SBF om vad förändringen innebär samt effekter på verksamheten	Berörd enhetschef SBF	2	Påbörjas efter beslut, klart 2024-06-15		
Oro för att beslutsmandat i ekonomiska frågor inte är tydliggjort när ny organisation träder i kraft (exempelvis upphandling) vilket medför fördyringar och ökad administrativ belastning i framför allt pågående projektering och byggfas	3	3	Orange	Säkerställ att beslutsmandatet i ekonomiska frågor är tydliggjort innan överföring görs för att säkerställa daglig drift	Förvaltningschef SBF och KSF, ekonomidirektör	3	Påbörjas efter beslut, klart 2024-06-15		
AI/BPL: Oro för att ny organisation begränsar möjligheten och viljan att ta ekonomiskt ansvar inom projekten vilket riskerar att förlänga processen samt ökade kostnader	3	3	Orange	Förtydliga Haninges "projektprocess" som anger mandat och ansvar	Förvaltningschef KSF och berörda avdelningschefer	4	2024-06-15		
Oro för otydlighet i vem som är ombud i entreprenader (ekonomiskt ansvarig) samt budgetmässiga konsekvenser	3	3	Orange	Fastställ rutiner och ansvarsfördelning	Förvaltningschef KSF	5	2024-06-15		

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
AI/BPL: Ändrad organisatorisk tillhörighet skapar oro för förändrat arbetssätt, förlängda beslutsprocesser och ändrat mandat med risk att tappa framdrift i pågående projekt	3	3	Orange	Dialog inom ny organisation för att tydliggöra arbetssätt, beslutsprocesser och mandat	Berörda enheter	6	Påbörjas efter beslut, klart 2024-06-15		
Oro för att olika organisatorisk tillhörighet medför förändrad gruppdynamik och förlust av kollegial samhörighet	3	3	Orange	Dialog inom ny organisation samt inom "övriga MEX" om gruppdynamik Teamwork-övningar inom ny organisation samt inom "övriga MEX"	Berörda avdelnings- och enhetschefer	7	2024-06-15		
AI/BPL: Oro för att arbetssätt inom den befintliga organisationen på park och teknik inte är tydliga	2	2	Gul	Tydliggör arbetssätt inom berörda verksamheter inom SBF	Berörd avdelningschef	1	Påbörjas efter beslut, klart 2024-09-01		
AI/BPL: Oro för att ny chef på SBF medför nya utmaningar och förväntningar	2	2	Gul	Dialog och lära känna-samtal med ny chef samt gruppsamtal	Berörd enhetschef	2	Påbörjas efter beslut, klart 2024-06-15		
Oro för att organisatorisk förändring medför annan budgetmässig och ekonomisk hantering som leder till ökad administrativ belastning	3	2	Gul	Tydliggöra rutiner och ansvarsfördelning inom ekonomisk hantering exempelvis controller för exploateringsbudget Tydliggör fakturahantering	Förvaltningschefer KSF och SBF, ekonomidirektör	3	Klart 2024-09-01		
Oro för kompetenstapp pga. organisatorisk förändring och förändrade arbetssätt	2	3	Gul	Dialog om arbetssätt och Haninges "projektprocess"	Berörda avdelnings- och enhetschefer	4	Klart 2024-09-01		
Risk för försvårad dokumenthantering och arkivering när verksamheten delas över myndighetsgräns	3	2	Gul	Säkerställ gemensam dokumenttillgång och arkivering exempelvis gemensam projektserver	Berörda enhetschefer	5	Påbörjas efter beslut, klart 2024-09-01		



Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Övriga MEX: Risk för målkonflikter i projekt- och linjefrågor för kvarvarande funktioner	3	2	Gul	Dialog inom enheten	Berörd enhetschef	6	Klart 2024-09-01		
Oro för att ny organisation minskar möjligheten att stötta varandras arbetsuppgifter över organisationsgränser	3	2	Gul	Tydliggör arbetsuppgifter samt ansvar och mandat	Berörda enhetschefer	7	Påbörjas efter beslut, klart 2024-09-01		
AI/BPL: Risk för förändrad tjänstebeskrivning och arbetsuppgifter påverkar mående och hälsa	3	2	Gul	Definiera tjänstebeskrivning och arbetsuppgifter för AI/BPL och tydliggör konsekvenser Säkerställ att tidigare överenskommelser kring befattning förs över i ny organisation	Berörda enhetschefer	8	Påbörjas efter beslut, klart 2024-09-01		
Övriga MEX: Risk för förändrad tjänsteskrivning för AI/BPL påverkar övrigas tjänstebeskrivning och därmed mående och hälsa	3	2	Gul	Utifrån tjänstebeskrivning för AI/BPL, definiera arbetsuppgifter för övriga MEX samt tydliggör konsekvenser	Berörda enhetschefer	9	Påbörjas efter beslut, klart 2024-09-01		
AI/BPL: Oro för att behov av eget rum och/eller egen bestämd plats inte kan tillgodoses med ny organisationstillhörighet	2	3	Gul	Dialog inom ny organisation om behov av eget rum och/eller egen bestämd plats	Berörda enhetschefer	10	Påbörjas efter beslut, klart 2024-09-01		
AI/BPL: Oro för annan reglering och möjligheter till distansarbete	2	3	Gul	Dialog inom ny organisation om reglering och möjligheter till distansarbete	Berörda enhetschefer	11	Påbörjas efter beslut, klart 2024-09-01		

# Handlingsplan, Risk- och konsekvensbedömning

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsron.									
Oro inför ny avdelning och chef på KSF samt eventuellt förändrad inriktning	2	2	Gul	Dialog och synkronisering av arbetsuppgifter och arbetssätt mellan nya avdelningen på KSF och SBF Dialog inför rekrytering av avdelningsdirektör på KSF	Förvaltningschef KSF, berörd avdelningsdirektör KSF	12	Påbörjas efter beslut, klart 2024-09-01		

Underskrift datum 2024.04.19



Chef (Annica Lempke, avdelningsdirektör samhällsplanering och ledning)



Skyddsombud (Larvina Amin)

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Förslag omorganisation KSF/SBF	Datum: 2024-04-18	Enhet: Näringslivsenheten
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt):	Bedömningen genomförd av: Sara Ewerth, Maria Rosell, Anders Wink, Annica Lempke	Skyddsombud: Larvina Amin

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skydds rond.									
Risk för passivitet och osäkerhet när samhällsutvecklingsavdelningen i dagsläget inte har permanent chef	3	3	Orange	Genom ledning och styrning skapa riktning i arbetet	Förvaltningschef, avdelningschef, Anders Wink	1	2024-06-01		
Oro för att samverkans effekter och syftet med förslag till omorganisation inte uppnås när verksamheterna inom avdelningen sitter på olika ställen i kommunhuset (planavd.)	2	4	Orange	Genom ledning och styrning skapa gemensamma mötesplatser och social samvaro	Avdelningschef, Anders Wink	2	2024-06-01		
Risk för förändringströtthet inom förvaltningen som leder till frustration och passivitet som påverkar motivation och arbetsmiljö	2	2	Gul	Ge löpande information om riktning för verksamhetens utveckling för att medarbetarna ska känna delaktighet och förståelse	Förvaltningschef, avdelningschef, Anders Wink	3	2024-09-01		
Risk för förändringströtthet inom näringslivsenheten som leder till frustration och passivitet som påverkar motivation och arbetsmiljö	1	2	Grön	Ge löpande information om riktning för verksamhetens utveckling för att medarbetarna ska känna delaktighet och förståelse	Avdelningschef, Anders Wink	4	Avstämning 2024-09-01, klart 2024-12-31		

Underskrift datum

2024.04.19



Chef (Annica Lempke, avdelningsdirektör samhällsplanering och ledning)



Skyddsombud (Larvina Amin)



Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Omorganisation SBF och KSF	Datum: 2024-04-18	Enhet: Planavdelningen
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt): Arbetsplatsen i fysisk och organisatorisk form	Bedömningen genomförd av: Planavdelningen ink skyddsombud	Skyddsombud: Karin Lehmann

Risk- och konsekvensbedömning har genomförts med planavdelningens medarbetare på ett APT 2024-04-09. Detta har genomförts genom grupparbeten och sedan bearbetats och sammanställts av arbetsmiljöansvariga chefer och skyddsombud. I det stora hela är avdelningen väldigt positivt inställd till denna omorganisation. Nedan lyfts några risker och förslag på åtgärder.

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/kontroll notering	Kontroll datum
Risk att planverksamhetens budgetarbete påverkas negativt av andra enheters ekonomi till exempel om vår verksamhet ska bära andras kostnader.	3	3	B	Vi kommer fortfarande ha en separat budget för planverksamhet som fortfarande är avgift- och taxefinansierad. En möjlighet är att åstadkomma en mer balanserad resursfördelning.					
Risk att olika storlekar på enheter kan leda till ytterligare omorganisationer, vilket kan påverka arbetsmiljön negativt.	2	3	C	Förslag till åtgärd är att kontinuerligt följa upp hur chefs- och personalstrukturen fungerar.					
Risk att nya avdelningen har väldigt lite gemensamt med de andra avdelningarna på KSF.	3	2	C	Ordentligt grundarbete görs för att stärka avdelningen och ge goda förutsättningar för samarbete och samsyn, såsom gemensamma aktiviteter och avdelningsmöten där information delas om verksamheten.					
Risk att distansarbetsavtalen ändras.	2	3	C	Vi ser inget behov av förändrade distansarbetsavtal så länge verksamheten fungerar.					
Risk att det blir missar i informationen som ska fördelas mellan SBF och vår nya avdelning.	3	3	B	Kommungemensam information kommuniceras i samma kanal. Projekt och TVP kommer att förmedla information som vanligt.					
Risk att vi inte vet vem som jobbar på vilken enhet samt att vi inte har koll på vilka kompetenser som finns i organisationen.	3	1	D	Ett förslag är ett organisationsträd på intranätet med namnbild-enhet samt kompetenskartläggning.					
Risk att planavdelningens goda arbetsklimat (-miljö) och -kultur påverkas.	2	3	C	Proaktiva åtgärder för att främja teambuilding, gemensamma spelregler och värdegrund, framtagande av en gemensam Uppdragskarta (Hållbara arbetsplatser) leder till en god arbetsmiljö.					

<b>Undersök risker</b> <b>Bedöm Sannolikhet + Konsekvens till höger</b> Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			<b>Handlingsplan</b> <b>för risker i gult/orange/rött område</b>					
<b>Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsrand.</b>	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/kontroll notering	Kontroll datum
Risk att vi tappar kontakt med resterande avdelningar på SBF.	3	2	C	Säkerställa att tex en bygglovsresurs, trafikplanerare, landskapsarkitekt finns med i projektgruppen. Fortsätta utveckla struktur för projektarbete, inkl ledning.					
Risk att en sakfråga inom avdelningen blir högre prioriterad, vilket leder till dålig arbetsmiljö och interna konflikter.	2	3	C	Säkerställa att den nya avdelningschefen har god erfarenhet inom samhällsbyggnad. Fortsätta utveckla struktur för projektarbete, inkl ledning. Säkerställa deltagande från berörda avdelningar/kompetenser, bl a VA-chef, Park och teknikchef.					
Risk för fysisk omorganisation på sikt att vi får flytta från våra fina lokaler och verkstan.	4	2	B	Säkerställa planavdelningens intressen och behov vid arbetet med Framtida arbetsplatser.					
Risk att det blir otydligt för externa hur de kommer i kontakt med planverksamheten som brukar tillhöra en stadsbyggnadsförvaltning.	3	1	C	Tydlig skyltning i lokaler och tydlig överblick på kommunens webbplats.					
Risk att arkitekturfrågor får en minskad prioritet i Stadsbyggnadsnämnden då stadsarkitekten sitter på KSF.	2	2	C	Fortsätta jobba proaktivt med en god dialog och stadsarkitekt deltar på SBN vid behov.					
Risk att admin-stöd centraliseras från enheten till avdelningen vilket kan leda till att planverksamheten får mindre stöd och samordnarna blir mindre specialiserade och kan stötta avdelningen mindre.	2	3	C	Samordnare finns kvar på enhetsnivå.					
Risk att nuvarande upparbetad rutin och kompetens kring verksamheten hos ekonomistöd går förlorade.	3	3	B	Säkerställa en bra överlämning om skifte av personal krävs.					
Risk att komplicera redan bristfälliga och komplexa processer för IT-förvaltning vid flytt, då vi delar vissa förvaltningsobjekt med andra avdelningar på SBF idag.	3	3	B	Säkerställ att kommunens förvaltningsmodell för IT-system är ändamålsenlig. Se över vilka förvaltningsobjekt planavdelningen har och om de behöver flyttas centralt. Fortsatt nära samarbete med geoinfo.					
Risk att vissa beslut enligt nuvarande delegationsordning (kopplat till Samhällsbyggnadsdirektör) inte kan fullföljas då de är kopplade till nuvarande organisation.	3	3	B	Enheten för demokratistöd utreder frågan vidare och föreslår en lösning.					



Haninge  
kommun

# Risk- och konsekvensbedömning, handlingsplan

Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten  
Senast justerad: 2023-03-17

2024-04-18

Underskrift datum

Chef (namn, titel)

Karin Lehmann

Skyddsombud (namn)

## Risksammanställning

Konsekvens om  
risken inträffar

↑	Allvarlig (4)	C	B	A	A
	Stor (3)	C	C	B	A
	Medel (2)	D	C	C	B
	Liten (1)	D	D	C	C
		Nästan omöjligt (1)	Möjligt (2)	Troligt (3)	Nästan säkert (4)
		→ Sannolikhet att risken inträffar			

## Riskklassning och åtgärdstid

I de fall åtgärder inte kan genomföras inom  
angiven tid ska en tydlig skriftlig plan finnas  
för hur risken hanteras fram till åtgärd.

<b>A: Åtgärdas omedelbart</b>	Omgående, dock senast dagen efter
<b>B: Åtgärdas snarast</b>	Så snart som möjligt, dock senast inom 14 dagar
<b>C: Åtgärdas vid tillfälle</b>	Inom tre månader
<b>D: Ingen åtgärd för tillfället</b>	Inget krav på åtgärd



# Risicanalys

Enhet: Projekt genomförande Park och teknik	Datum: 2024-04-15	Ansvarig chef: Jessica Öhr Hellman
Riskbedömningen avser aktivitet: Överföring av AI/byggprojektledare från MEX till PG	Deltagare vid upprättande: Jessica Öhr Hellman, Peter Sielck, Henrik Haasted, Maria Andersson, Sara Ussing, Alexander Ivarsson, Mikael Adegren, Nahom Kifle PG + skyddsombud Lisbet Vilund	

Risker	Skala 1-5, se sista sidan. Grön=OK. Gul/röd=plan			Åtgärdsplan för risker i gult/rött område			
	Sannolikhet	Konsekvens	Risk färg	Åtgärder	Ansvarig	Uppföljning, var?	Klart när?
Tillgänglighet till linjeföring blir mindre, vi får mindre stöd än idag, längre tid innan kontakt med EC	5	4	röd	Chefen måste prioritera arb.uppgifter. Annat ansvarsområde måste lyftas av på sikt. Stöd i form av konsult tas in för avlastning.	EC PG+AC		
Vår EC på PG kraschar pga för stor personalgrupp och för stort uppdrag	4	5	röd	EC måste få stöd beroende på behovet hos MEX-gruppen. Behovet utreds och resurs för att avlasta tas in till PG	AC+EC PG		
Stämning på enheten förändras när nya medarbetare kommer in. (Vi har skapat en väldigt fin sammanhållning på enheten)	4	4	röd	Tid till gemensamma aktiviteter, gemensamma studiebesök, repetera hållbara arbetsplatser med nya medarbetare	Alla på PG		
Svårt att skapa en homogen grupp då uppdraget ser olika ut för medarbetare.	4	4	röd	Sitta tillsammans, genomgång mål, erfa genomgång hållbara arbetsplatser, workshop, erfarenhetsåterföring, gemensamma möten/fika	Alla på PG och MEX		



# Haninge kommun

## Risakanalys

MEX har annat arbetssätt och andra rutiner som PG jobbat hårt för att etablera, vilket gör att vi får "börja om"	5	3	gul	Att MEX-personalen avsätter tid för att lära sig arbetssätt och rutiner. PG får stöd av ekonomikontroller osv för att "lära rutinerna"	EC MEX, EC PG, AC		
Tid från oss alla på PG behöver läggas på att hjälpa MEX-personal in i org. fast vi redan har fullt upp med vårt grunduppdrag vilket gör att det blir lidande.	5	3	gul	Tid måste avsättas till introduktion, Hjälp med introduktionen av ekonomikontroller, verksamhetscontroller mfl.	EC PG+ AC		
Trängsel vid gemensamma utrymmen ex fika, lunch	4	2	gul	Vi skapar utrymme för alla som vill.	Alla		
Begränsad tillgång till bilarna då MEX behöver använda de bilar vi delar på idag vilket orsakar stress och osämja	3	3	gul	Vi måste bli bättre på att planera/boka de bilar vi har tillgång till. Se över behovet framöver.	EC PG		
Information förloras när telefon och dator ska överföras från MEX vilket gör att vi inte kan jobba effektivt	3	3	gul	Säkerställa att det går att överföra all tillgänglig information och behörigheter.	EC MEX		
Enheten och avdelningen blir så stora att det blir svårt att hitta passande lokaler för möten osv	4	3	röd	Planera och boka längre i förväg. Börja använda andra rum än vad vi gör i nuläget. Vissa möten kan hållas utomhus.	EC PG		
Vi förstår inte varandras arbetsuppgifter	3	3	gul	Erfarenhetsåterföring, projektpresentationer, följa med varandra ut på projekten	Alla PG		



# Risicanalys

SANNOLIKHET	Mycket stor (5)					
	Stor (4)					
	Liten (3)					
	Mycket liten (2)					
	Osannolik (1)					
		Obefintlig (1)	Mycket liten/mindre (2)	Liten/måttlig (3)	Stor/betydande (4)	Mycket stor/hög (5)
ALLVARLIGHETSGRAD						

## Sannolikhet

1. Osannolikt
2. Mycket liten (någon gång per år)
3. Liten (kan inträffa varje månad)
4. Stor (kan inträffa varje vecka)
5. Mycket stor (kan inträffa dagligen)

## Allvarlighetsgrad

1. Obefintlig /går inte att förutse
2. Mycket liten/mindre negativ påverkan
3. Liten/ måttlig negativ påverkan
4. Stor/betydande negativ påverkan
5. Mycket stor /hög negativ påverkan



Risker inom rött område bör analyseras vidare



Risker inom gult område kan troligtvis släppas i det fortsatta förbättringsarbetet. Utgå dock ifrån egna bedömningar och erfarenheter.



Gröna risker ska noteras och observeras. Normalt behöver inga åtgärder vidtas.

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Omorganisation KSF	Datum: 20240417	Enhet: Serviceenheten
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt): Hela Serviceenheten (plan 0 och 1)	Bedömningen genomförd av: Dario Jovic	Skyddsombud: Xerxes Fallah

**OBS! Prioritera åtgärdsbehoven och åtgärda de viktigaste först.  
I samband med fysisk rond ska allt som kontrolleras noteras i protokollet, även om ingen anmärkning finns**

**Observera även att dokumentet är en värdehandling som löpande ska diarieföras hos förvaltningen. Sammanställd, aktiv handlingsplan ska diarieföras hos förvaltningen vid årsslut. De åtgärder som ännu inte kunnat genomföras förs över till nästa års aktiva handlingsplan.**


Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Oro hos personalen pga byte av avdelning/chef	3	2	C	Tydlig information om allt i god tid	Dario Jovic	3	19/4		
Att enhetens möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter minskar	3	2	C	Tydlig organisationsstruktur och lyhörd chef	KSF	2	19/4		
"Oreda" pga avsaknad av chef innan rekryteringen startar	2	2	C	Låta verksamheterna arbeta i gamla organisationen tills ny chef kommer.	KSF	2	19/4		
Oro för fysisk flytt av verksamheter	3	2	C	Låt verksamheterna sitta kvar tills man har gjort klar utredning kring Framtidens arbetsplats	KSF	1	19/4		
Ny chef inte har tillräckliga kompetens att driva i verksamhet. Behov av rätt typ av avdelningschef med fokus på alla typer av servicefunktioner.	2	1	D	Ta hänsyn till det i rekryteringsprocessen	KSF	2	19/4		
Liknande namn på nya utvecklingsavdelningen (Serviceenheten, Servicedesk och även Intern Service i vissa sammanhang). Förvirrande för kund och internt organisationen	4	1	C	Se över namn på olika verksamheter vid organisationsförändringen.	KSF	3	19/4		
Verksamheter på utvecklingsenheten har olika typer av finansiering vilket kan försvåra redovisning/budget mm	4	1	C	Ha en plan hur det ska se ut i framtiden, göra mer enhetligt	KSF	3	19/4		



Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsrand.	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering
Oro hos personalen om att det kommer ske flera försämringar så som vidare omorganisationer, uppsägningar, ändring av arbetsmetoder, sämre villkor (lön, tider mm). Även oro om att man inte får behålla sina nuvarande chefer.	3	2	C	Regelbundna informationsmöten kring läget och dialog med alla enheter.	KSF	2	Kontinuerligt		

20240917

Underskrift datum

 DARIO JOVIC, SGRVKECHER

Chef (namn, titel)

Skyddsombud (namn)

## Risksammanställning

Konsekvens om risken inträffar

↑	Allvarlig (4)	C	B	A	A
	Stor (3)	C	C	B	A
	Medel (2)	D	C	C	B
	Liten (1)	D	D	C	C
		Nästan omöjligt (1)	Möjligt (2)	Troligt (3)	Nästan säkert (4)
		→ Sannolikhet att risken inträffar			

## Riskklassning och åtgärdstid

I de fall åtgärder inte kan genomföras inom angiven tid ska en tydlig skriftlig plan finnas för hur risken hanteras fram till åtgärd.

<b>A: Åtgärdas omedelbart</b>	Omgående, dock senast dagen efter
<b>B: Åtgärdas snarast</b>	Så snart som möjligt, dock senast inom 14 dagar
<b>C: Åtgärdas vid tillfälle</b>	Inom tre månader
<b>D: Ingen åtgärd för tillfället</b>	Inget krav på åtgärd



# Document history

COMPLETED BY ALL:  
17.04.2024 12:34

DOCUMENT NAME:  
ROK Omorg.pdf  
3 pages

SENT BY OWNER:  
Matias Vakoniemi • 17.04.2024 11:38

DOCUMENT ID:  
S1GcurfjA

ENVELOPE ID:  
rJxqOMpLR-S1GcurfjA

## Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (GET)	METHOD	DETAILS
1. Xerxes Ahmad Reza FALLAH SHIR AZY xerxes.fallah@haninge.se	Signed	17.04.2024 12:34	eID	Swedish BankID (DOB: 1976/10/09)
	Authenticated	17.04.2024 12:33	Low	IP: 145.40.27.188

\* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

## Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.  
Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Förslag omorganisation KSF/SBF	Datum: 2024-04-16	Enhet: Strategisk planering
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt):	Bedömningen genomförd av: Thomas Hammarström, Catarina Heilborn, Linda Kollberg, Sara Bjurström, Annica Lempke	Skyddsombud: Larvina Amin

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning / kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skydds rond.									
Ovisshet kring organisation och arbetsuppgifter som leder till oro pga. frånvaro av information	3	3	Orange	Koststrateg: Tydliggöra rollens uppgifter på nya avdelningen kopplat till koststrategiska frågor Utredarteamet: Tydliggöra utredarnas uppgifter och arbetssätt inom nya enheten, framför allt inom samhällsutvecklingsfrågor och politiska programmen	Johan Westin, Annica Lempke	1	Avstämning 2024-05-02, klart 2024-06-15		
Återkommande förändringar i organisationen som kan bidra till stress, sviktande motivation och kompetenstapp	2	3	Gul	Transparent information om organisationens tänkta framtida utveckling Ta fram verksamhetsplan för nya enheten Tillsätta vakant chefsroll	Sara Bjurström, Annica Lempke	2	Avstämning 2024-08-15, klart 2024-12-31		
Risk för försämrat samarbete i vissa arbetsuppgifter när teamen fördelas på olika avdelningar och därmed längre ifrån varandra organisatoriskt	2	2	Gul	Skapa rutiner för samarbete	Utvecklings- och utredarteamet	3	2024-06-30		

Underskrift datum 2024.04.19



Chef (Annica Lempke, avdelningsdirektör samhällsplanering och ledning)



Skyddsombud (Larvina Amin)

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Förslag omorganisation KSF/SBF	Datum: 2024-04-19	Enhet: Trygghet och säkerhet
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt):	Bedömningen genomförd av: Milena Bacanovic Andersson, Annica Lempke	Skyddsombud: Larvina Amin

Undersök risker Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan			Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					
	S	K	Färg A-D	Utvecklingsområden/Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning / kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsround.									
Oro för skärningspunkten i framför allt säkerhetsfrågorna mellan enheterna trygghet och säkerhet samt utredning och juridik	2	3	Gul	Tydliggör ansvarsfördelning mellan enheterna och funktioner samt etablera nödvändig samverkan	Avdelningsdirektör , berörda enhetschefer	1	Påbörjas efter beslut, klart 2024-06-15		
Benämningen administrativ avdelning motverkar signalvärdet i styrning och ledning	3	2	Gul	Dialog och kommunikation om möjlighet att förändra namn till analys, ledning och administration	Förvaltningschef, avdelningsdirektör	2	Inför beslut		
Otydlighet i mandat och arbetsbeskrivning medför risk för dubbelarbete	3	2	Gul	Tydliggör rollbeskrivningar Tillför en ny strategifunktion	Avdelningsdirektör , berörda enhetschefer	3	Påbörjas efter beslut, klart 2024-09-01		
Oro för att samverkan mellan strategiskt och operativt trygghetsarbete försvåras när man sitter på olika enheter/avdelningar	3	2	Gul	Etablera samarbetsformer och tydliggör tidsperspektiv för ansvarsområden	Avdelningsdirektör , berörda enhetschefer	4	Klart 2024-09-01		

Underskrift datum 2024.04.19



Chef (Annica Lempke, avdelningsdirektör samhällsplanering och ledning)



Skyddsombud (Larvina Amin)