

A S K E R S U N D S K O M M U N

Arbetsgivaranalys och genomförandeplan

Slutförslag organisationsutveckling-26

Materialet är baserat på genomförda riskanalyser inom samtliga fyra uppdrag, facklig samverkan och det politiskt förankrade slutförslaget.

Dokumentet presenterar kommundirektörens arbetsgivarbedömning tillsammans med en övergripande plan för genomförande av organisationsutvecklingen.

Datum:	2026-03-09
Författare:	Kommundirektören

1. Inledning och syfte

Detta dokument utgör kommundirektörens arbetsgivaranalys av genomförda riskanalyser kopplat till slutförslaget för organisationsutveckling i Askersunds kommun. Analysen bedömer de identifierade riskerna utifrån arbetsgivarens ansvar för verksamhet, arbetsmiljö och organisatorisk utveckling.

Sammanlagt har sex separata riskanalyser genomförts tillsammans med skyddsombud och fackliga företrädare inom ramen för de fyra definierade uppdragen.

Vidare har slutförslaget har förhandlats i kommunövergripande samverkan (KÖS) utan att de fackliga organisationerna har något att erinra gentemot förslaget. Processen har fått goda vitsord för sin inkludering av medarbetare, fackliga företrädare, chefer och skyddsombud.

Dokumentet är uppdelat i tre delar: (1) en summerad analys av samtliga riskanalyser med arbetsgivarens bedömning, (2) arbetsgivarens förhållningssätt till identifierade risker, och (3) en övergripande genomförandeplan (som i nästa steg kommer att ansvarssättas på funktionsnivå) som beaktar samtliga riskanalyser.

2. Summerad översikt av genomförda riskanalyser

Riskerna är definierade i enlighet med följande definitioner för riskvärdering:

Faktor	Sannolikhet	Faktor	Konsekvens	Riskmatris:				
1	Osannolikt, 1 ggr/100 år	1	Mycket liten, visst obehag	5	10	15	20	25
2	Låg sannolikhet, 1 ggr/10 år	2	Viss, skada utan sjukskrivning	4	8	12	16	20
3	Sannolikt, 1 ggr/år	3	Allvarlig, kortare sjukskrivning	3	6	9	12	15
4	Hög sannolikhet, 1 ggr/månad	4	Mycket allvarlig, längre sjuks	2	4	6	8	10
5	Nästan säkert, 1 ggr/vecka	5	Katastrofal, dödsfall	1	2	3	4	5

Vidare följer nedan en summering av de genomförda riskanalyserna, organiserade per uppdrag.

2.1 Uppdrag 1: Ny avdelning för kultur, evenemang och fritid (KEF) inom kommunledningskontoret

Riskanalys: Kultur, evenemang och fritid (2026-02-23)

Ansvarig: Annika Restadh. **Deltagare:** Annika Restadh och Malin Straubhaar. **Övriga deltagare:** Jan Runbäck, Andreas Strömbäck, Darina Gustavsson, Anette Müntzing, Annie Mogren Koch och Hans Kyrö. **Facklig medverkan:** Vision och Sveriges lärare närvarade. DIK kallades men närvarade inte.

Övergripande bild: Riskanalysen speglar en oro kopplad till ledarskapskapacitet och chefstid per medarbetare när förvaltningen går från två chefer till en avdelningschef. De högsta riskvärdena (15 poäng, S5×K3) rör arbetsmiljöpåverkan kopplat till minskat chefsstöd. Risker

kring psykisk ohälsa, arbetsbelastning och psykosociala problem bedöms till 10 poäng (S5×K2). Oron är förståelig men bedöms hanterbar.

Risikanalys: Näringsliv, besöksnäring och kommunikation (2026-02-23)

Ansvarig: Sofia Fredriksson. **Deltagare:** Sofia Fredriksson. **Övriga deltagare:** Adam Johansson (Vision).

Övergripande bild: Genomgående låga riskvärden (3–6 poäng). Förändringen är begränsad: avdelning blir stab, samma chef, samma roller, inga förändrade arbetsuppgifter. Indirekta risker identifieras kopplat till att övriga delar av organisationen förändras mer. Från ett arbetsgivarperspektiv är detta den minst riskfyllda förändringen i slutförslaget.

Risikanalys: Arbetsmarknadsenheten, AME (2026-02-16)

Ansvarig: Hans Carlsson. **Deltagare:** Hans Carlsson och Ylva Lundbohm. **Övriga deltagare:** Ulrika Andersson, Sarah Johansson, Jenny Bengtsson och Thor Horvath. **Facklig medverkan:** Skyddsombud gemensamt med Vision och Kommunal.

Övergripande bild: Mycket låga riskvärden (1 till 6 poäng). Genomgående bedömning att förändringen har liten påverkan utöver byte av avdelningstillhörighet. Flertalet punkter bedöms som "svårbedömt" snarare än som identifierade risker. AME-chefen bedömer att verksamheten styrs av lagkrav oavsett organisatorisk placering.

2.2 Uppdrag 2: Flytt av serviceavdelningen till kommunledningskontoret

Risikanalys: Serviceavdelningen (2025-09-15)

Ansvarig: Peter Eineren. **Deltagare:** Peter Eineren och Mariette Kemhagen. **Övriga deltagare:** Martina och Britt (skyddsombud). **Facklig medverkan:** Vision var inbjudna men tackade nej då deras medlemmar inte uttryckt några farhågor för denna förändring.

Övergripande bild: En tidig riskanalys med genomgående låga risknivåer (L). En medelnivå (M) identifierades för hur avlämnande och mottagande enhet påverkas, där förflyttningen bedöms ha minimal inverkan men där oro bland medarbetare noterades. Att Vision tackade nej till deltagande då "deras medlemmar inte uttryckt några farhågor" talar för att risknivån kan upplevas låg även av arbetstagarsidan.

2.3 Uppdrag 3: Etablering av ett nytt samhällsbyggnadskontor

Risikanalys: Förslag nytt samhällsbyggnadskontor (2026-01-16)

Ansvarig: Malin Rosén. **Deltagare:** Mariette Kemhagen, Astrid Mossberg och Malin Rosén. **Övriga deltagare:** Adam Johansson, Linda Von Sydow och Camilla Olsson.

Övergripande bild: Den mest omfattande riskanalysen med de högsta riskvärden i slutförslaget. Tre områden når 15 poäng (S5×K3): medarbetarpåverkan genom nya chefer och roller, informations- och beslutsvägar, samt att inte alla medarbetare påverkas lika. Ytterligare områden på 12 poäng (S3×K4 eller S4×K3) rör arbetsmiljö, ökad arbetsbelastning och psykosociala risker. Lekebergs utträde ur nämnden och osäkerhet kring den politiskt beslutade budgetöverenskommelsen (BÖK) förstärker oron.

2.4 Uppdrag 4: Genomförande av ny organisationsstruktur med kontorsindelning

Risikanalys: Ny organisationsstruktur med kontorsindelning (2026-02-25)

Ansvarig: Joakim Ljungqvist. **Deltagare:** Linnéa Gustafsson och Susanne Bergman. **Övriga deltagare:** Adam Johansson, Ken Siewers, Emma Bennerhag, Mariette Kemhagen och Mathilda Söderdahl.

Övergripande bild: Två områden når 12 poäng (S4×K3): oklarheter i ledningsfunktion gällande ansvar, mandat och formalia, samt påverkade informations- och beslutsvägar.

Arbetsbelastning för administration och ekonomi bedöms till 10 poäng (S5×K2). Analysen noterar även att förändringen skapar en möjlighet att förtydliga tidigare oklarheter i roller.

Överlag en riskanalys som balanserar risker mot möjligheter.

3. Summerad riskbedömning med arbetsgivarens ställningstagande

Nedan sammanställs de identifierade riskerna tematiskt över samtliga riskanalyser, med arbetsgivarens bedömning och föreslagna åtgärder.

3.1 Chefstäthet och ledarskapskapacitet (primärt Uppdrag 1: Kultur, evenemang och fritid, delvis Uppdrag 3: Nytt samhällsbyggnadskontor)

Arbetslagarnas bedömning: Riskanalysen för Uppdrag 1 (kultur, evenemang och fritid) lyfter genomgående oro för att minskat antal chefer innebär mindre chefstid per medarbetare, färre möjligheter till verksamhetsutveckling och risk för otydligare styrning. Riskvärde upp till 15 poäng.

Arbetsgivarens bedömning: Oron är begriplig men speglar delvis nuvarande arbetsfördelning snarare än den framtida. Nuvarande funktion som förvaltningschef för kultur, evenemang och fritid upphör som separat uppdrag. Dock ersätts denna av att kommundirektören i sin roll som kontorschef för kommunledningskontoret, tar över det övergripande ansvaret.

Avdelningschefen för kultur, evenemang och fritid övergår till att arbeta med ledning, samordning och nämndsrelationer. Detta är en medveten rollförändring. Kommunen har redan i slutförslaget aviserat att behov av stödjande eller samordnande resurser ska utredas.

Därutöver innebär närheten till kommunledningskontorets stabsfunktioner (HR, ekonomi, administration och verksamhetsutveckling) att ett bättre strategiskt stöd kan ges än idag.

Åtgärd: Genomför behovsanalys av stödresurser inom avdelningen för kultur, evenemang och fritid senast maj 2026. Förvaltningschefens tidigare operativa uppgifter fördelas systematiskt till rätt nivå i organisationen.

3.2 Oro och osäkerhet bland medarbetare (övergripande, samtliga uppdrag)

Arbetslagarnas bedömning: Samtliga riskanalyser identifierar oro och osäkerhet som en risk, med högst värden inom Uppdrag 3 (nytt samhällsbyggnadskontor, 15 poäng) och Uppdrag 1 (kultur, evenemang och fritid, 10 poäng). Riskanalysen för Uppdrag 4 (ny organisationsstruktur

med kontorsindelning) noterar att oron finns inför förändringen men att medarbetarna kan "landa i ett tydligare sammanhang" när förändringen är gjord.

Arbetsgivarens bedömning: Oro vid organisationsförändring är en normal och förväntad reaktion, inte ett tecken på att förändringen är felaktig. Det avgörande är hur oron hanteras. Processen har redan hanterat detta väl genom workshops, informationsmöten och facklig samverkan. Att de fackliga organisationerna saknar erinringar och gett processens inkludering positiv återkoppling bekräftar att arbetsgivarens förhållningssätt fungerar. Denna oro bör inte vara skäl att avvakta eller ändra inriktning, den bör vara motivation för att vara tydlig, snabb och transparent i genomförandet.

Åtgärd: Fortsätt med aktiva kommunikationsinsatser om progressen framåt. Rusta chefer på alla nivåer med rätt informationsmaterial, tillse att "frågor och svar" finns tillgängliga och löpande uppdateras. Använd kommunens intranät som en viktig resurs för information samt företagshälsovården proaktivt för chefsstöd, inte enbart reaktivt.

3.3 Informations-, kommunikations- och beslutsvägar (Uppdrag 3: Nytt samhällsbyggnadskontor, Uppdrag 4: Ny organisationsstruktur med kontorsindelning)

Arbetslagarnas bedömning: Både riskanalysen för Uppdrag 3 (nytt samhällsbyggnadskontor, 15 poäng) och Uppdrag 4 (ny organisationsstruktur med kontorsindelning, 12 poäng) identifierar risker med otydliga beslutsvägar under och efter förändringen. Riskanalysen för Uppdrag 3 noterar att "det ska jobbas med" och att transparens är viktigt.

Arbetsgivarens bedömning: Dessa risker är en naturlig konsekvens av att befintliga strukturer ersätts med nya. De är tidsbegränsade per definition: när nya delegationsordningar, reglementen och rutiner är på plats försvinner grunden för otydligheten. Att vänta med förändringen ökar inte tydligheten, det förlänger perioden av otydlighet. Arbetsgivaren säkerställer att styrdokumentet är på plats innan respektive organisatorisk förflyttning verkställs.

Åtgärd: Revidering av reglementen, delegationsordningar och attestförteckningar prioriteras i implementeringsarbetet under andra kvartalet 2026. Samhällsbyggnadskontorets delegationsordning fastställs senast november 2026 inför start 1 januari 2027.

3.4 Arbetsbelastning och resurstryck (Uppdrag 3: Nytt samhällsbyggnadskontor, Uppdrag 1: Kultur, evenemang och fritid, Uppdrag 4: Ny organisationsstruktur med kontorsindelning)

Arbetslagarnas bedömning: Riskanalysen för Uppdrag 3 (nytt samhällsbyggnadskontor) noterar risk för ökad belastning på GIS-funktionen vid förväntningar om mer strategiskt arbete (12 poäng). Riskanalysen för Uppdrag 1 (kultur, evenemang och fritid) lyfter att en chef inte räcker för alla verksamhetsområden (10 poäng). Riskanalysen för Uppdrag 4 (ny organisationsstruktur med kontorsindelning) ser arbetstoppar för administration och ekonomi vid formaliaändringar (10 poäng).

Arbetsgivarens bedömning: Administrations- och ekonomibelastningen är en övergångsrisk som hanteras genom planering, inte genom att bromsa förändringen. För GIS-funktionen gäller att ökade förväntningar kopplade till strategiskt arbete måste föregås av en utredning och analys av vad GIS skulle kunna användas till mer strategiskt och vilken nytta det skulle leda till.

Resursbedömningen för avdelningen kultur, evenemang och fritid hanteras genom den behovsanalys som aviseras ovan.

Åtgärd: Samordna övergångsarbetet för administration och ekonomi via stab för Administration och verksamhetsutveckling. Upprätta en plan för hur GIS-funktionen skulle kunna bidra till ökat strategiskt arbete. Bedöm eventuellt behov av tillkommande resurser för denna utökning. Planera för tillfälligt förstärkt kapacitet i administration- och ekonomistaben under övergångsperioden.

3.5 Interkommunalt samarbete och Lekebergs kommuns utträde (Uppdrag 3: Nytt samhällsbyggnadskontor)

Arbetslagarnas bedömning: Riskanalysen för Uppdrag 3 (nytt samhällsbyggnadskontor) lyfter Lekebergs kommuns utträde och beslutad budgetöverenskommelse (BÖK) som en riskförstärkare. Oron handlar både om ökad arbetsbelastning vid överlämning och osäkerhet kring framtida samarbetsformer.

Arbetsgivarens bedömning: Lekebergs kommuns utträde är ett faktum som sker oberoende av organisationsutvecklingen. Att samhällsbyggnadskontoret bildas ger tydligare ägarskap och styrning för att hantera övergången. Slutförslaget innehåller en tydlig process för dialog med Laxå kommun. Uppdaterat samarbetsavtal omkring gemensam nämnd, tillkommande avtalssamverkan och revidering av styrdokument kommer att påbörjas och genomföras tillsammans med Laxå kommun efter det att slutförslaget av organisationsutvecklingen beslutats politiskt. Slutförslagets innehåll är förankrat med Laxås kommunledning.

Åtgärd: Slutför dialogen med Laxå kommun under andra och tredje kvartalet 2026. Säkerställ att avtal och tillkommande avtalssamverkan är formaliserad senast oktober 2026. Planera gemensam kommunikation med Laxå kommun till berörda medarbetare.

3.6 Jävshantering i samhällsbyggnadskontoret (Uppdrag 3: Nytt samhällsbyggnadskontor)

Arbetslagarnas bedömning: Riskanalysen för Uppdrag 3 (nytt samhällsbyggnadskontor) noterar men utvecklar inte jävsproblematiken närmare. Den hanteras primärt i slutförslagets huvuddokument.

Arbetsgivarens bedömning: Slutförslaget presenterar en tydlig form för hantering: separat avdelning för miljö och bygg med egen avdelningschef som högsta ansvarig tjänsteperson inför Sydnärke miljö- och byggnämnd, åtskilt budgetansvar, tydliga delegationsordningar och separata linjer för tillsyn respektive drift. Denna modell är väl beprövad i jämförbara kommuner.

Åtgärd: Säkerställ att delegationsordning för samhällsbyggnadskontoret explicit reglerar jävssituationer. Genomför utbildningsinsats om jävsregler för samtliga chefer inom kontoret. Årlig uppföljning av jävshantering föreslås adderas som en del av internkontrollplanen.

3.7 Barnrättskonventionen (Uppdrag 1: Kultur, evenemang och fritid)

Arbetstagarnas bedömning: Riskanalysen för Uppdrag 1 (kultur, evenemang och fritid) lyfter att förändringar i ledningsstruktur som rör verksamhet med barn måste analyseras utifrån barnrättskonventionen.

Arbetsgivarens bedömning: En relevant påminnelse. Organisationsförändringen påverkar dock inte barnverksamhetens innehåll, kvalitet eller tillgänglighet. Verksamhetsstrukturen behålls oförändrad. Det är den organisatoriska hemvisten som ändras, inte uppdraget gentemot barnen. En barnkonsekvensanalys kan dock med fördel genomföras som en del av kvalitetssäkringen.

Åtgärd: Inkludera barnkonsekvensanalys i implementeringsplanen för avdelningen kultur, evenemang och fritid. Dokumentera att barnverksamheternas kvalitet och tillgänglighet inte påverkas negativt.

4. Arbetsgivarens övergripande ställningstagande

Efter genomgång av samtliga riskanalyser konstateras följande:

Inga risker hindrar genomförande. Samtliga riskanalyser, inklusive de med högst riskvärden, landar i bedömningen att förändringarna kan genomföras. Denna bedömning delas av arbetsgivaren.

Riskerna är hanterbara. De högsta riskvärdena (15 poäng) förekommer i riskanalysen för Uppdrag 3 (nytt samhällsbyggnadskontor) och rör förväntade konsekvenser av en omfattande organisatorisk förflyttning: nya chefsled, ändrade roller och påverkade beslutsvägar. Dessa är tidsbegränsade övergångsrisker som adresseras genom den strukturerade implementeringsplan som presenteras nedan.

Riskerna vid oförändrad organisation är större. Att inte genomföra förändringen innebär kvarstående stuprörstänkande, otydlig ansvarsfördelning, bristande samordning och begränsad strategisk styrning. Detta är explicit dessa utmaningar som utredningarna identifierade och adresserar. Denna ”status quo-risk” bör vägas mot övergångsriskerna.

Processens kvalitet stärker genomförbarheten. Det faktum att de fackliga organisationerna saknar erinringar, att processen fått positiv återkoppling för sin inkludering, och att riskanalyserna genomförts tillsammans med skyddsombud och fackliga företrädare ger ett starkt mandat för genomförande. Detta underlag bör värderas högt i det politiska beslutsfattandet.

Vissa synpunkter kräver nyansering. Några av arbetstagarnas riskbedömningar präglas av en önskan att behålla nuvarande struktur snarare än av identifierade sakliga risker. Exempelvis riskvärdering S5×K3 för ”medarbetarpåverkan” i riskanalysen för Uppdrag 3 (nytt samhällsbyggnadskontor), där hög sannolikhet (5) är korrekt (alla påverkas) men konsekvensen (3), det vill säga allvarlig med kortare sjukskrivning) är en försiktig övervärdering för en organisatorisk förflyttning där inga tjänster försvinner och inga arbetsuppgifter förändras i grunden. Arbetsgivaren noterar detta och respekterar att riskvärderingen är ett gemensamt resultat.

5. Övergripande genomförandeplan

Nedan presenteras en övergripande genomförandeplan (som i nästa steg kommer att ansvarssättas på funktionsnivå) som integrerar samtliga åtgärder från riskanalyserna med slutförslagets tidplan. Planen är organiserad i fyra faser.

Fas 1: Politiskt beslut och formell grund (mars 2026)

- Beslut i kommunstyrelsen 3 mars och kommunfullmäktige 16 mars 2026
- Kommunikation till samtliga medarbetare efter beslut
- Informationsmaterial med fokus på "vad innebär beslutet för mig?" utvecklas och förankras med chefer och kommuniceras på kommunens intranät.
- Tilldelning av ansvar formuleras för implementeringsfasen

Fas 2: Organisatorisk förflyttning, kommunledningskontoret (från april och stegvis framåt under 2026)

Denna fas omfattar Uppdrag 1 (ny avdelning för kultur, evenemang och fritid), Uppdrag 2 (flytt av serviceavdelningen) som kan genomföras stegvis under 2026.

Styrning och formalia

- Revidering av reglementen, delegationsordningar och attestförteckningar
- Uppdatering av fördelning av arbetsmiljöuppgifter
- Revidering av riktlinje för styrmodell och instruktion för kommundirektören
- Översyn av former och avtal för facklig samverkan

Uppdrag 1: Avdelning för kultur, evenemang och fritid

- Tillförordnad förvaltningschef övergår till uppdrag som avdelningschef
- Behovsanalys av stödresurser genomförs senast maj 2026
- Fördelning av tidigare förvaltningschefens operativa uppgifter
- Barnkonsekvensanalys dokumenteras

Uppdrag 1: Näringsliv, besöksnäring och kommunikation (stabsfunktion)

- Formell övergång från avdelning till stab
- Fortsatt nära dialog med övriga verksamheter inom nuvarande kommunledningsförvaltningen som omorganiseras

Uppdrag 2: Serviceavdelningen och Arbetsmarknadsenheten (AME)

- Serviceavdelningen förflyttas till kommunledningskontoret
- Arbetsmarknadsenheten (AME) förs i sin helhet till serviceavdelningen
- Samverkansstrukturer för AME etableras (ungas etablering, praktikplatser, kompetensförsörjning)

Kommunikation och arbetsmiljö

- Aktiva kommunikationsinsatser om progressen framåt.
- Rusta chefer på alla nivåer med rätt informationsmaterial, tillse att ”frågor och svar” finns tillgängliga och löpande uppdateras.
- Använd kommunens intranät som en viktig resurs för information.
- Proaktivt chefsstöd via företagshälsovården
- Uppföljning av medarbetarnas upplevda arbetsmiljö

Fas 3a: Uppdrag 3, samhällsbyggnadskontoret, förberedande arbete (april till december 2026)

Det nya samhällsbyggnadskontoret kräver det mest omfattande förberedelsearbetet och startar 1 januari 2027.

Organisation och ledarskap

- Kontorschef är sedan tidigare fastställd
- Rekrytering eller tillträde av avdelningschefer där behov finns
- Fastställande av biträdande kontorschefsroll
- Utbildningsinsats om jävsregler för samtliga chefer

Interkommunalt samarbete

- Slutför dialog med Laxå kommun gällande organisatorisk struktur, ansvarsfördelning, chefsstruktur och ekonomi
- Formalisering samarbetsavtal och avtalssamverkan senast oktober 2026. Detta träder i kraft 1 januari 2027
- Gemensam kommunikation med Laxå kommun till berörda medarbetare
- Hantering av Lekebergs kommuns utträde enligt gällande avtal

Styrdokument och rutiner

- Delegationsordning för samhällsbyggnadskontoret fastställs senast november 2026
- Kartläggning av synergier mellan samlade verksamheter
- Resursplan för GIS-funktionens strategiska bidrag
- Fortsatta utredningar av fastighetsavdelning, gata och park samt VA

Medarbetardelaktighet

- Personal delaktig i utformning av nya rutiner och arbetssätt
- Workshops för att öppna kommunikationsvägar mellan nya kollegor
- Transparent redovisning av vilka beslut som är påverkbara

Fas 3b: Uppdrag 4, ny organisationsstruktur med kontorsindelning, förberedande arbete (april till december 2026)

Den övergripande organisationsstrukturen med kontorsindelning utgör ramen för alla övriga organisatoriska förändringar. Förberedelsearbetet löper parallellt med övriga uppdrag och säkerställer att den formella grunden är på plats när respektive organisatorisk förflyttning verkställs.

Styrning, reglementen och delegationer

- Revidering av nämndernas reglementen så att de speglar den nya kontorsindelningen
- Uppdatering av delegationsordningar för samtliga kontor, även med särskild hänsyn till jävssituationer
- Revidering av attestförteckningar, fördelningar av arbetsmiljöuppgifter och intern kontroll
- Revidering av riktlinje för styrmodell och riktlinje för intern kontroll
- Uppdatering av instruktion för kommundirektören

Nomenklatur och organisatorisk identitet

- Övergång från benämningen “förvaltningar” till “kontor” i samtliga styrdokument, kommunikationskanaler och interna system
- Förvaltningschefer övergår till uppdrag som kontorschefer, med förtydligat ansvar som högsta ansvarig tjänsteperson inför respektive nämnd
- Säkerställ att den nya nomenklaturen kommuniceras tydligt till externa parter och samarbetspartners.

Facklig samverkan och arbetsmiljö

- Översyn av former och avtal för facklig samverkan i dialog mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare
- Hantera identifierad risk för otydlighet i roller och mandat genom att fastställa samtliga ledningsroller och ansvarsfördelning innan organisatorisk övergång
- Planera för tillfälligt förstärkt kapacitet i administrations- och ekonomifunktionerna under övergångsperioden för att hantera formaliaändringar

Koncernkultur och mentalt skifte

- Genomför insatser för att stärka det mentala skiftet från “min förvaltning” till “kommunens samlade uppdrag”, i linje med erfarenheterna från jämförbara kommuner
- Kommunledningsgruppen (KLG) fungerar som primärt forum för kommunövergripande samordning och gemensamma frågor mellan verksamheter med förtydligad ledningsstruktur
- Utbildningsinsatser för ledningsfunktioner gällande den nya organisationen, styrmodellen och de nya förutsättningarna

- Använd företagshälsovården, HR-resurser och facklig samverkan som stöd under övergångsperioden

Fas 4: Ikraftträdande och uppföljning (januari 2027 och framåt)

- Nya organisationsstrukturen träder i kraft 1 januari 2027
- Systematisk uppföljning av identifierade risker och vidtagna åtgärder
- Dialog med medarbetare om upplevd arbetsmiljö
- Kvalitetsbedömning av organisationsutvecklingens genomförande

Joakim Ljungqvist

Kommundirektör, Askersunds kommun