



Tjänsteskrivelse

Datum: 2025-03-03

Diarienummer: BN/2025:89

Enhet/Verksamhet: Bildning

Ansvarig chef: Daniel Nordström, Skolchef

Handläggare: Daniel Nordström, Skolchef

Organisationsöversyn och verksamhetsövergång av fritid- och kulturenheten

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar följande att från 2025-06-01:

- Bibliotek och kultur överförs till bildning, inklusive tillhörande budget, undantaget 250 000 kronor under förutsättning att idrotts- och fritidsföreningsverksamheten behålls i samhällsbyggnad.
- Folkhälsa överförs till kommunledningsstaben, inklusive tillhörande budget.
- Idrotts- och fritidsföreningsverksamheten behålls i samhällsbyggnad, med bibehållen budget inklusive 250 000 kronor under förutsättning att bibliotek och kultur överförs till bildning.
- Naturvård vid Tallmon behålls i samhällsbyggnad, med bibehållen budget.

Sammanfattning av ärendet

Under hösten 2024 har kommunledningsorganisationen genomfört en översyn av kultur- och fritidsenhetens organisatoriska placering inom Eda kommun. Det övergripande syftet med översynen är att skapa en effektiv och hållbar organisation över tid. Det huvudsakliga målet är att förbättra styrningen och samordningen vilket leder till en mer sammanhållen och effektiv organisation som bättre kan tillgodose kommunens och invånarnas behov. En centralisering av bibliotek, fritidsgård och kultur under bildningsnämnden föreslås för att förbättra kostnadseffektivitet och servicekvalitet. Detta samarbete kan gynna människor i olika åldersgrupper genom att erbjuda bättre och mer samordnade tjänster och aktiviteter. Följande föreslås:

- En centralisering av bibliotek och kultur under bildningsnämnden föreslås för att förbättra kostnadseffektivitet och servicekvalitet. Detta samarbete kan gynna människor i olika åldersgrupper genom att erbjuda bättre och mer samordnade tjänster och aktiviteter.



- För att förbättra samordningen och effektiviteten i folkhälsoarbetet föreslås att överföra folkhälsosamordnaren till kommunledningsstaben. Detta säkerställer en mer strategisk och övergripande styrning av folkhälsofrågorna.
- Samhällsbyggnad ska fortsatt ansvara för idrotts- och fritidsföreningsverksamheten vilket underlättar samordning och effektivitet. Genom avtal med kommunen hanteras markfrågor och underhåll av kommunägda idrottsanläggningar, inklusive sporthallar.
- För att säkerställa fortsatt god naturvård i Tallmon föreslås att behålla den nuvarande strukturen inom samhällsbyggnad. Detta bibehåller den höga kvaliteten på arbetet och säkerställer att befintliga rutiner och processer fortsätter att fungera effektivt.

Beslutsunderlag

Bildnings tjänsteskrivelse 2025-03-03

Presentation Verksamhetsövergång Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Projektplan Verksamhetsövergång Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Organisationsschema, Fritid och kultur 2024 och 2025, 2025-03-04

Protokoll MBL §11 Förändrad fritids- och kulturverksamhet 2024, 2025-03-04

Protokoll MBL §19 Förändrad fritids- och kulturverksamhet 2024, 2025-03-04

Riskbedömning och handlingsplan Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Omvärldsanalys av fritids- och kulturverksamheten i Värmland, 2025-03-04

Kommunikationsplan Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Tids- och aktivitetsplan Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Nyckeltal Kultur och fritid 2015-2024, 2025-03-04

Riskbedömning och handlingsplan fritid- och kultur, 2025-03-05

Riskbedömning och handlingsplan fritid- och kultur ändringar i chefstjänst AMI, 2025-03-04

Riskbedömning och handlingsplan fritid- och kultur ändringar i chefstjänst, 2025-03-04

Förändringar i chefstjänst fritids- och kulturavdelningen, 2025-03-04

Politisk beredning av ärendet

Ärendet bereds av bildningsnämnden och kommunstyrelsen. Ärendet beslutas av kommunfullmäktige.

Förvaltningens beredning av ärendet

Det övergripande syftet med översyner är att skapa en effektiv och hållbar organisation över tid. Det huvudsakliga målet är att förbättra styrningen och samordningen vilket leder till en mer sammanhållen och effektiv organisation som bättre kan tillgodose kommunens och invånarnas behov.

Implementering

Organisationsöversynen har följt en tids- och aktivitetsplan, med start i oktober 2024. Den inledande analysen av nuvarande organisationsstruktur och processer har ägt rum



under oktober månad. I november presenteras och förhandlades förslag för den nya organisationsstrukturen. Efter det att den nya organisationen hade presenterats och förhandlats så fick samhällsbyggnad uppdraget att utreda förutsättningarna att behålla den verksamhet som rör fritidsdelen för idrottsföreningar och föreningar som inte hör till kulturverksamheten. En kompletterande risk- och sårbarhetsanalys har genomförts hos fritids- och kulturavdelningen samt AMI utifrån det nya uppdraget.

Implementeringen av den nya strukturen föreslås ske från 19 augusti 2025 i samband med skolstart, med utbildningsinsatser för att underlätta övergången för personalen. För att säkerställa att organisationerna når sina mål så föreslås sedan att det genomförs uppföljning var tredje månad, totalt två tillfällen. Samtidigt identifieras eventuella förbättringsområden. Utvärderingen ska återkopplas till kommunstyrelsen, bildnings- och servicenämnden i januari 2027.

Omvärldsanalys gällande bibliotek och kultur i Värmland

I Arvika kommun ligger musikskolan under Lärande och stöd, med en musikskolechef och en biträdande musikskolechef. Kultur- och fritidsförvaltningen har en kultur- och fritidschef som ansvarar för allmänskultur, konstsamlingar, idrottsanläggningar och fritidsområden, med stöd av en kulturutvecklare och en bibliotekschef. I Årjäng ligger kulturskolan under bildningsförvaltningen, med en musikledare som även sköter administration. Kultur- och fritidsförvaltningen har en verksamhetschef som ansvarar för hela kultur- och fritidsverksamheten, inklusive budget och personal. I Torsby kommun ligger kulturskolan under bildningsförvaltningen, med en kulturskolerektor som även undervisar. Kultur- och fritidsförvaltningen har en kulturchef som ansvarar för bibliotek, biograf och allmän kultur. På Hammarö ligger all kultur under bildningsförvaltningen, med en kulturchef som ansvarar för kulturskola, bibliotek och allmänskultur. För Forshaga kommun ligger all kultur och fritid under samma enhet, kultur- och fritidsenheten, med en kultur- och fritidschef, en kulturchef och en simhallschef. I Sunne ligger kulturavdelningen under samhällsbyggnad, med en kulturchef som ansvarar för bibliotek, allmänskultur och kulturskola. I Kil ligger kultur- och fritidsavdelningen under Samhälle och Service, med en kultur- och fritidschef som ansvarar för kulturskola, bibliotek och ungdomsgården

Förslag på struktur

Bibliotek och kultur

Enligt omvärldsanalysen ovan kan en centralisering av bibliotek och kultur under bildningsnämnden ge fördelar, både vad gäller kostnadseffektivitet och servicekvalitet. I liknande Värmlandskommuner ligger kultur- och fritidsenheten under bildningsnämndens ansvar, vilket har visat sig vara en framgångsrik modell. En välorganiserad ledningsstruktur, som skapas om kultur och bibliotek flyttas till bildning, gör det lättare för olika avdelningar som kultur, bibliotek och utbildning att samarbeta. Detta samarbete kan gynna människor i olika åldersgrupper, från barn till äldre, genom att erbjuda bättre och mer samordnade tjänster och aktiviteter. En tydlig



ledningsstruktur hjälper till att koordinera insatser och resurser, vilket leder till en mer effektiv och sammanhängande verksamhet. Vi vill samordna resurser och stärka kopplingen mellan de olika avdelningar. Genom att samordna resurser kan vi använda dem mer effektivt, vilket ger bättre stöd till barn och ungdomar och höjer kvaliteten på våra tjänster för alla kommunmedlemmar. Genom att stärka samarbetet mellan skola, bibliotek och kultur kan kommunen dessutom bidra till ett mer strukturerat och förebyggande arbete för barn och unga. Detta leder till en effektivare resursanvändning och bättre tillgodoseende av invånarnas behov.

Följande fördelar lyfts fram:

1. Stärkt samarbete mellan bibliotek och kultur och skolorna för att integrera gemensamma aktiviteter i, vilket kan öka engagemang och deltagande.
2. Omfördela resurser för att säkerställa att bibliotek och kultur får tillräckligt stöd, inklusive administrativ stab och ledningsstöd.
3. Skapa riktlinjer för omvärldssamverkan som är anpassade till skolornas behov och som kan genomföras med kulturskolor och bibliotek.

Folkhälsa

För att förbättra samordningen och effektiviteten i vårt arbete med folkhälsa, som är ett omfattande område, föreslås att överföra folkhälsosamordnaren till kommunledningsstaben. Denna placering inom kommunledningsstaben kommer att säkerställa att folkhälsoarbetet får en mer strategisk och övergripande styrning, vilket är avgörande för att möta de komplexa utmaningar som folkhälsofrågorna innebär.

Kommunstyrelsen ansvarar för folkhälsofrågor. Därför är det enhetligt och logiskt att det strategiska arbetet utförs inom kommunledningsstaben.

Näringslivsutvecklaren och hållbarhetsstrategen finns också inom staben, vilket skapar förutsättningar för en centraliserad och integrerad arbetsgrupp med enhetliga arbetssätt för respektive område vilket underlättar samarbete och synergier mellan folkhälsa, näringslivsutveckling och hållbarhet, vilket i sin tur kommer att gynna hela kommunen.

Följande fördelar lyfts fram:

1. Förbättra samordningen mellan olika strategiska områden.
2. Effektivisera och stärka vårt arbete med folkhälsa.
3. Skapa bättre förutsättningar för att möta invånarnas behov och främja en hållbar utveckling.

Idrotts- och fritidsföreningsverksamheten

Samhällsbyggnad ansvarar för flera områden som är nära kopplade till fritid och idrott, såsom underhåll av fritidsanläggningar och fastigheter. Detta skapar en naturlig koppling mellan dessa verksamheter och underlättar både samordning och effektivitet.



Genom avtal med kommunen hanteras markfrågor och underhåll av kommunägda idrottsanläggningar, inklusive sporthallar.

Samhällsbyggnad saknar dock den nödvändiga kompetensen och personalresurserna utanför fritids- och kulturavdelningen för att effektivt hantera detta uppdrag.

Inför 2025 flyttades medel för en halvtidstjänst från AMI till en heltidstjänst som kultursamordnare inom fritids- och kulturavdelningen. Om samhällsbyggnad ska ansvara för fritidsdelen, exklusive kulturdelen, måste minst medel för en halvtidstjänst återföras till samhällsbyggnad under 2025.

Dessutom behövs en ytterligare budgetförstärkning under 2026, eftersom det är svårt att rekrytera till halvtidstjänster och det saknas en naturlig befattning att dela tjänst inom samhällsbyggnads ansvarsområde. För närvarande fördelas uppdragen inom fritids- och kulturavdelningen mellan fritids- och kulturchefen samt kultursamordnaren.

Organisatoriskt och verksamhetsmässigt kommer vi att vara försvagade inom detta område, oavsett vilka beslut som tas, eftersom nuvarande fritids- och kulturchef avslutar sin anställning den sista februari och vi har ingen ny chef eller organisation på plats. Fritids- och kulturavdelningen är en liten avdelning med flera olika uppdrag och kompetensområden. Att dela på uppdrag i en verksamhet där arbetsuppgifterna tidigare varit fördelade på fler personer, eller att tillföra uppdrag till en enhet som saknar resurser, kompetens eller organisation för att ta över arbetsuppgifterna, ökar vår sårbarhet. Detta och flera andra risker framgår i respektive avdelningars riskbedömningar.

Naturvård För att säkerställa fortsatt god naturvård i Tallmon föreslås att behålla den nuvarande strukturen inom samhällsbyggnad. Genom att låta samhällsbyggnad fortsätta ansvara för naturvården kan vi bibehålla den höga kvaliteten på arbetet och säkerställa att de befintliga rutinerna och processerna fortsätter att fungera effektivt.

Ekonomisk konsekvens/finansiering

För att säkerställa att uppdraget inom idrotts- och fritidsföreningsverksamheten kan utföras effektivt, kommer samhällsbyggnadsnämnden att äska förstärkt budgetram inför 2026 med medel för föreningsutvecklartjänst om 300 000 kr. Bildningsnämnden kan inför 2026 finansiera motsvarande heltidstjänst genom omfördelning av ordinarie budgetram och mellan befintliga verksamheter.

Beslutet skickas till

För kännedom
Kommunchef, Johan Örnberg

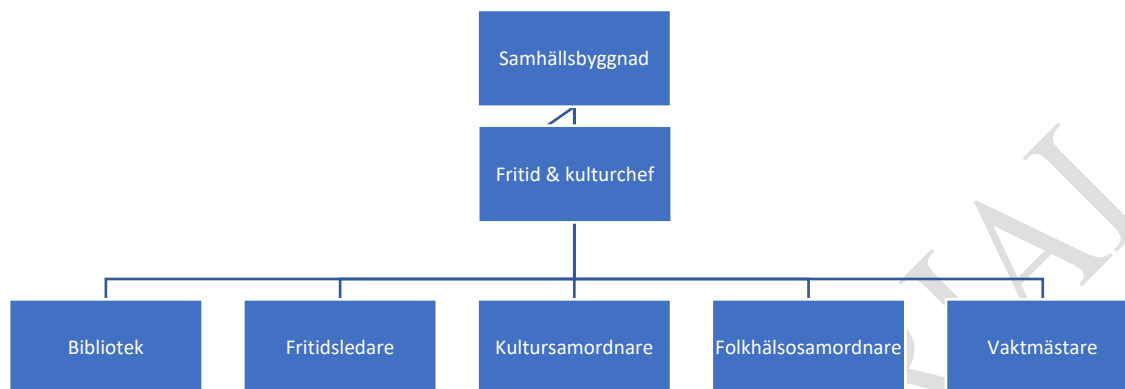
För åtgärd
Verksamhetschef samhällsbyggnad; Jan-Erik Eriksson
Skolchef; Daniel Nordström



Ekonomichef; Martin Bollner



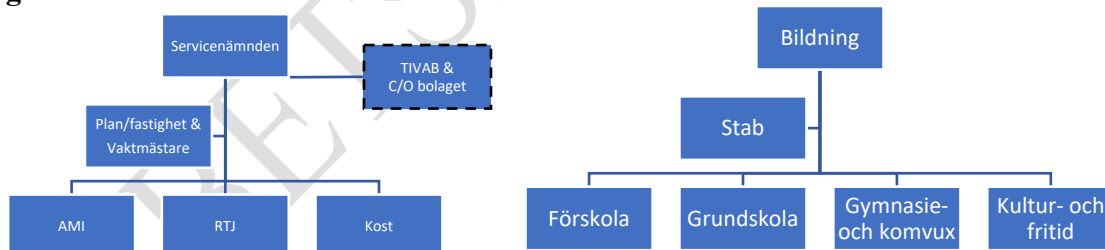
Nuvarande Fritid och kulturorganisation i samhällsbyggnadsnämnden 2024



Förslag till ny organisation i samhällsbyggnadsnämnden 2025

Nytt förslag till organisation för samhällsbyggnad är att vaktmästartjänsten behålls och ingår i plan/fastighets sektion har fortsatt samma arbetsuppgifter som tidigare. Folkhälsosamordnare flyttas till kommunledningsstaben och blir underställd kommunchefen. Övrig verksamhet inom kultur och fritidsverksamheten överförs till bildningsnämnden och bildar en egen enhet.

Ny organisation 2025:



Organisationsöversyn och verksamhetsövergång av kultur- och fritidsenheten i Eda kommun 2024

Daniel Nordström, Skolchef



Eda kommun



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning
2. Bakgrund
3. Syfte och målsättning
4. Målgrupp och ansvarsfördelning
5. Omfattning
6. Framgångsfaktorer
7. Riskanalys
8. Kommunikation
9. Tidsplan
10. Budget och resurser
11. Uppföljning



BAKGRUND

Eda kommunledningsorganisation har identifierat behovet av att omorganisera kultur- och fritidsenheten.

- Tidigare beslut om övergång från utskott- till nämndsorganisation.
- Behov av omorganisation för att bättre tillgodose invånarnas behov.
- Överföring från samhällsbyggnadsnämnden till bildningsnämnden.
- Skapa bättre samordning med andra verksamheter inom bildning.
- Möjliggöra ett mer effektivt och sammanhållet arbete med kultur- och fritidsfrågor.



SYFTE OCH MÅL

Syfte

- Effektiv och hållbar organisering.
- Synergier mellan olika verksamheter.
- Förbättrad styrning och resursanvändning.

Mål

- Tydligare styrning och samordning.
- Optimering av resursanvändning.
- Förbättrad kvalitet på tjänster.
- Stöd och kompetensutveckling för personalen.



MÅLGRUPP OCH ANSVARSFÖRDELNING

Målgrupp

- Politiska beslutsfattare.
- Kultur- och fritidsenheten
- Bildningsförvaltningen.
- Föreningar och invånare.

Roller och ansvarsfördelning

- Styrgruppens och projektledare.
- Arbetsgrupper för specifika uppgifter.
- Kommunikationsansvarig
- Stab-/stödfunktioner
- Fackliga organisationers.
- Chefer och medarbetare



OMFATTNING

Analys

- Analys av den nuvarande organisationsstrukturen och processerna

Omvärldsanalys

- Identifiera framgångsfaktorer från andra kommuner inom Värmland

Implementering

- Implementeringen av den nya strukturen utifrån tids- och aktivitetsplan



FRAMGÅNGSFAKTORER

Förankring

- Tidigt förankra projektet hos de beslutsfattarna.

Kommunikation

- Tydlig och välplanerad kommunikationsstrategi.

Stöd

- Personalen ges rätt stöd och kompetensutveckling

Tidsplanering

Effektiv tidsplanering för att säkerställa att processen inte drar ut på tiden.



RISANALYSER

- Identifiering av potentiella risker.



TIDS- OCH AKTIVITETSPLAN

- Projektets tidsramar från oktober 2023 till juni 2024.
- Viktiga milstolpar och aktiviteter.



BUDGET OCH RESURSER

- Genomförande inom befintlig budget.
- Personalresurser och kostnadsjusteringar.



UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

- Regelbundna statusmöten och rapporter.
- Utvärdering efter genomförandet.
- Feedback från beslutsfattare, personal och invånare.



OMVÄRLDSANALYS

Syfte: Ge en översikt av hur kultur- och fritidsverksamheten är organiserad i olika kommuner i Värmland.

Mål: Identifiera förbättringsområden och föreslå åtgärder för Eda kommun.

Omvärldsanalys i Värmland: Arvika, Årjäng, Torsby, Hammarö, Forshaga, Sunne och Kils kommuner. Sammanfattning liten variation mellan kommuner.

Förslag på åtgärder: Centralisering under Bildningsnämnden, stärkt samarbete, resursoptimering, riktlinjer för omvärldssamverkan och reglementen

Slutsatser: Flytt av kultur- och fritidsverksamheten till bildningsnämnden kan förbättra effektiviteten och samordningen. En mer integrerad och resurseffektiv organisation kan bättre möta behoven hos skolor och allmänheten.



DOKUMENTATION

- Presentation Verksamhetsövergång Kultur och fritid 2024
- Projektplan Verksamhetsövergång Kultur och fritid 2024
- Organisationsschema, Kultur och fritid 2024 och 2025
- Tjänsteskrivelse, verksamhetsövergång Kultur och fritid 2024
- Kallelse MBL §11 Förändrad kultur- och fritidsverksamhet 2024
- Protokoll MBL §11 Förändrad kultur- och fritidsverksamhet 2024
- Riskbedömning och handlingsplan Kultur- och fritid 2024
- Omvärldsanalys av Kultur- och Fritidsverksamheten i Värmland
- Kommunikationsplan Kultur och fritid 2024
- Tids- och aktivitetsplan Kultur och fritid 2024



Frågor?

Daniel Nordström

Skolchef Bildningsförvaltningen

Mobil: 076-7750431

E-mail: daniel.nordstrom@eda.se



Eda kommun





Samhällsbyggnad
Fritids- och kulturavdelningen
Lawe Christoffersson
Tillf. Fritids- och kulturchef

Förändringar i chefstjänst för Fritids- och kulturavdelningen

I samband med en pågående omorganisation så har det föreslagits att man ska titta på att lyfta ur den del i chefstjänsten som rör fritidsverksamhet, med fokus på arbetet riktat mot idrottsföreningar, för placering inom annan verksamhet. Det är viktigt att återigen poängtera att vi inom avdelningen anser att det bästa för verksamheten (och i förlängningen för föreningslivet) är att fritidsverksamheten får ligga kvar intakt och organisatoriskt där den idag ligger, alltså under Samhällsbyggnad.

Med det sagt så är det flera frågor som behöver redas ut innan man genomför en ev. flytt. Man bör inom politiken vara överens om vad man vill ska ingå i den kommunala fritidsverksamheten och vilket verksamhetsansvar och vilka arbetsuppgifter och budget samt ev. personalansvar som ska läggas på tjänsten. Innan man tar beslut bör man även göra en ordentlig omvärlds- och konsekvensanalys för att dels se vilka lösningar man har för dessa frågor i andra kommuner och dels vilka konsekvenser en uppdelning av fritids- och kulturverksamheten skulle få, framförallt för kommunens föreningar. Slutligen behöver man även reda ut de gränsdragningsfrågor som uppstår, såsom hur man gör med lokalhållande föreningar (som inte nödvändigtvis är idrottsföreningar) och vad som gäller för föreningar och organisationer som riskerar falla mellan stolarna, ex. scouterna, amatörfiskeföreningar och byalagen.

Det är svårt att räkna på omfattningen av denna del av chefstjänsten i arbetad tid då detta beror på vad tjänsten ska omfatta samt att arbetsbördan varierar kraftigt över året (särskilt i samband med handläggning och utbetalning av föreningsbidrag). För att få till ett ordentligt arbete så bör det dock vara en heltidstjänst som ägnar sig åt dessa frågor, i synnerhet om tjänsten ska ha ansvar för all fritidsverksamhet.

Arbetsuppgifter på chefstjänsten kopplade till fritidsverksamhet och idrottsföreningar

På chefstjänsten ligger idag ett övergripande ansvar för den kommunala fritidsverksamheten. Det åligger tjänsten att administrera, driva och utveckla fritidsutbudet i Eda kommun och tillsammans med civilsamhället och övriga verksamheter i kommunen och regionen ska fritidsverksamheten bidra till en hållbar och strategisk utveckling vad gäller dessa frågor.

- Regelbunden samt löpande utvärdering och uppföljning av verksamheten

- Administration av föreningsbidrag i Interbook Go
- Administration av bokningar/lokalupplåtelse i kommunens fritids-/idrottsanläggningar genom Interbook Go
- Framtagande av underlag inför politiska beslut kopplat till fritidsverksamhet och föreningsliv
- Statistikbehandling i bl.a. Kolada, analyser och ta fram rapporter
- Ta fram informationsmaterial
- Göra presentationer
- Planering och genomförande av föreningsmässa
- Möten med föreningar, kontaktperson för underhåll, personalfrågor samt övrig rådgivning
- Samverkan både externt och internt: föreningar, fritidschefsnätverk, förbund (RF/SISU Värmland) och internt med skolan, IFO m.fl.
- Ansvar för badplatser
- Ansvar för friluftsliv, vandrings-/kanotleder
- Ansvar för lotteriregistrering, lotteriredovisning och uppföljning
- Ansvar för simskola



Riskbedömning och handlingsplan vid förändringar i verksamheten

Arbetsgivaren ska regelbundet och vid förändringar undersöka och riskbedöma arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Riskbedömningen ska alltid vara skriftlig. Arbetsgivaren ska dessutom omedelbart eller så snart det är möjligt vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska alltid dokumenteras i en skriftlig och tidsatt handlingsplan. Riskbedömning och handlingsplan genomförs endast inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltning	Verksamhet	Deltagare
Samhällsbyggnad	Riskbedömningen avser lokala riskbedömningar som upprättats på enhetsnivå inklusive handlingsplan. Förändringen avser en förflyttning av ansvaret för verksamheten riktad mot fritidsverksamhet och idrottsföreningar.	Fackligt ombud Sektionschef Arbete och Integration
Har medarbetare medverkat Ja () Nej (X)	Har skyddsombud medverkat Ja (X) Nej ()	Datum 2025-01-20

Precisera den planerade förändringen

I samband med en pågående omorganisation så har det föreslagits att ansvaret för fritidsverksamheten samt kontakten gentemot idrottsföreningar flyttas från chefstjänsten på Fritids- och kulturavdelningen till AMI. Nämnas bör att den exakta omfattningen av förändringen är oklar och behöver redas ut innan man fullt ut kan analysera eventuella följder.

Var ska förändringarna genomföras?

Förändringen ska genomföras inom Eda kommun, specifikt inom den organisatoriska strukturen för servicesnämnden, Fritids- och kulturavdelningen samt AMI.

Vilka arbetstagare eller grupper berörs?

Förändringen berör primärt servicesnämnden i Eda kommun. De arbetstagare som omfattas är tjänstepersoner inom fritids- och kulturavdelningen samt AMI. Även de föreningar som bedriver verksamhet med anknytning till fritidsverksamhet och idrott berörs. I förlängningen påverkar detta även kommunens invånare och deras tillgång till fritids- och idrottsaktiviteter.

Gör så här:

1. **Undersöka:** Samla in information och identifiera risker/riskkällor efter att förändringen är genomförd.
2. **Riskbedöma:** Värdera risken utifrån hur allvarlig den är, använd matrisen.
3. **Åtgärda:** Föreslå åtgärder, värdera effekten av dem, skapa en handlingsplan för att genomföra åtgärderna.
4. **Kontrollera:** Kontrollera att åtgärderna har blivit gjorda och utvärdera om de har fått den effekt man ville.



Riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

Riskbedömning	Riskbedömning				Handlingsplan				
Beskriv riskerna <u>efter</u> att förändringen är genomförd.	Ingen åtgärd för tillfället	Åtgärds vid tillfälle	Åtgärds snarast	Åtgärds omedelbart	Beskriv åtgärderna	Ansvarig	Ska vara klart	Uppföljning	Status
Allmänt									
Föreningar samverkar idag i stor utsträckning. Otydlighet i fördelning av ansvar för föreningar kan påverka deras verksamhet och samarbetet sinsemellan negativt.		x			Hitta en bra samverkansmodell mellan ansvariga och var tydlig med uppgiftsfördelning. Kommunera förändringar till föreningar.	Ansvariga för omorg, medarbetare	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	
Risk för dubbelarbete, oklart vilka föreningar som hör till vilket område. Kan leda till försämrad service gentemot föreningsliv.			x		Ha en tydlig uppdelning av ansvarsområdena och rutiner för föreningsstöd, redovisningar mm.	Ansvariga för omorg, medarbetare	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	
Otydlighet kring föreningar som hamnar på gränsen mellan kultur- och fritid (ex. scouterna, amatörfiske, byalagen, lokalhållande föreningar etc.)			x		Tydliggör ansvarsfördelning och rutiner.	Ansvariga för omorg, medarbetare	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	
Vid en omorganisation där Fritidsdelen flyttas till AMI, så kan det påverka verksamhetens huvud mål.			x		Klargör vad politiken vill med verksamheten och hur den ska organiseras.	Ansvariga för omorg.	Inför övergång till ny organisation, löpande	Hösten -25/löpande	
Risk att ansvar för fritid läggs på en deltidstjänst eller fördelas mellan befintliga tjänstemän.			x		Se till att en samlad heltid ägnar sig åt dessa frågor. Arbetet riktat mot föreningsliv måste stärkas.	Ansvariga för omorg.	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	
Oklarhet kring vem som representerar kommunen utåt i föreningsfrågor. Vilka mandat har man, vem åker på vilka träffar etc.		x			Klargör och upprätta rutiner.	Ansvariga för omorg.	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	
Risk vid delning av verksamhet att samverkan försämras			x		Tydliggöra ansvarsfördelning och rutiner.	Ansvarig för omorg.	Inför övergång till ny organisation.	Hösten-25	

Riskbedömning och handlingsplan om förändring inte blir genomförd i verksamheten

Arbete och Integration påverkas inte om det inte görs några förändringar										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Riskbedömningsmatris

Detta är en modell för att på ett systematiskt sätt analysera arbetsmiljörisker. Vi bedömer risker på olika sätt. Därför är det bra att flera personer deltar i riskbedömningen så att olika perspektiv kan beaktas.

VAD BLIR KONSEKVENSEN
OM RISKEN INTRÄFFAR?

	NÄSTAN OMÖJLIGT	MÖJLIGT	TROLIGT	NÄSTAN SÄKERT
ALLVARLIG	R2	R3	R4	R4
STOR	R2	R2	R3	R4
MEDEL	R1	R2	R2	R3
LITEN	R1	R1	R2	R2

HUR SANNOLIKT ÄR DET ATT
RISKEN INTRÄFFAR?

RISKKLASSNING – ÅTGÄRDSBEHOV

R4	Åtgärdas omedelbart
R3	Åtgärdas snarast
R2	Åtgärdas vid tillfälle
R1	Ingen åtgärd för tillfället



Eda kommun

Eda kommun

Postadress
Box 66
673 22 Charlottenberg

Hemsida
www.eda.se
Besöksadress
Torget 1 673 32
Charlottenberg

E-post
kommun@eda.se
Telefon
0571-281 00

Organisations nr
212000-1769
Bankgiro
560-9912



Riskbedömning och handlingsplan vid förändringar i verksamheten

Arbetsgivaren ska regelbundet och vid förändringar undersöka och riskbedöma arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Riskbedömningen ska alltid vara skriftlig. Arbetsgivaren ska dessutom omedelbart eller så snart det är möjligt vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska alltid dokumenteras i en skriftlig och tidsatt handlingsplan. Riskbedömning och handlingsplan genomförs endast inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltning	Verksamhet	Deltagare
Samhällsbyggnad	Riskbedömningen avser lokala riskbedömningar som upprättats på enhetsnivå inklusive handlingsplan. Förändringen avser en förflyttning av ansvaret för verksamheten riktad mot fritidsverksamhet och idrottsföreningar.	Fackligt ombud Avdelningschef Chef Samhällsbyggnad Medarbetare
Har medarbetare medverkat Ja (X) Nej ()	Har skyddsombud medverkat Ja (X) Nej ()	Datum 2025-01-14

Precisera den planerade förändringen

I samband med en pågående omorganisation så har det föreslagits att ansvaret för fritidsverksamheten samt kontakten gentemot idrottsföreningar flyttas från chefstjänsten på Fritids- och kulturavdelningen till AMI. Nämnas bör att den exakta omfattningen av förändringen är oklar och behöver redas ut innan man fullt ut kan analysera eventuella följder.

Var ska förändringarna genomföras?

Förändringen ska genomföras inom Eda kommun, specifikt inom den organisatoriska strukturen för servicesnämnden, Fritids- och kulturavdelningen samt AMI.

Vilka arbetstagare eller grupper berörs?

Förändringen berör primärt servicesnämnden i Eda kommun. De arbetstagare som omfattas är tjänstepersoner inom fritids- och kulturavdelningen samt AMI. Även de föreningar som bedriver verksamhet med anknytning till fritidsverksamhet och idrott berörs. I förlängningen påverkar detta även kommunens invånare och deras tillgång till fritids- och idrottsaktiviteter.

Gör så här:

1. **Undersöka:** Samla in information och identifiera risker/riskkällor efter att förändringen är genomförd.
2. **Riskbedöma:** Värdera risken utifrån hur allvarlig den är, använd matrisen.
3. **Åtgärda:** Föreslå åtgärder, värdera effekten av dem, skapa en handlingsplan för att genomföra åtgärderna.
4. **Kontrollera:** Kontrollera att åtgärderna har blivit gjorda och utvärdera om de har fått den effekt man ville.



Riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

Riskbedömning	Riskbedömning				Handlingsplan				
	Ingen åtgärd för tillfället	Åtgärdas vid tillfälle	Åtgärdas snarast	Åtgärdas omedelbart	Beskriv åtgärderna	Ansvarig	Ska vara klart	Uppföljning	Status
Allmänt									
Föreningar samverkar idag i stor utsträckning. Otydlighet i fördelning av ansvar för föreningar kan påverka deras verksamhet och samarbetet sinsemellan negativt.		x			Hitta en bra samverkansmodell mellan ansvariga och var tydlig med uppgiftsfördelning. Kommunera förändringar till föreningar.	Ansvariga för omorg, medarbetare	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	
Risk för dubbelarbete, oklart vilka föreningar som hör till vilket område. Kan leda till försämrad service gentemot föreningsliv.			x		Ha en tydlig uppdelning av ansvarsområdena och rutiner för föreningsstöd, redovisningar mm.	Ansvariga för omorg, medarbetare	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	
Otydlighet kring föreningar som hamnar på gränsen mellan kultur- och fritid (ex. scouterna, amatörfiske, byalagen, lokalhållande föreningar etc.)			x		Tydliggör ansvarsfördelning och rutiner.	Ansvariga för omorg, medarbetare	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	
Ev. återstår endast kultur/bibliotek och fritidsgård i Fritids- och kulturavdelningen. Avdelningen försvaras. Vad ska chefen vara chef över?			x		Klargör vad politiken vill med verksamheten och hur den ska organiseras. En splittrad avdelning har mindre tyngd. Se till att alla som jobbar med dessa frågor samverkar effektivt.	Ansvariga för omorg.	Inför övergång till ny organisation, löpande	Hösten -25/löpande	
Vid en omorganisation finns risken att ansvar för fritid läggs på en deltidstjänst eller fördelas mellan tjänstemän.			x		Se till att en samlad heltid ägnar sig åt dessa frågor. Arbetet riktat mot föreningsliv måste stärkas.	Ansvariga för omorg.	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	
Oklarhet kring vem som representerar kommunen utåt i föreningsfrågor. Vilka mandat har man, vem åker på vilka träffar etc.		x			Klargör och upprätta rutiner.	Ansvariga för omorg.	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	
Rekrytering av ny avdelningschef har ej påbörjats. Ingen överlämning är möjlig.		x			Ta tillvara befintlig kompetens så gott det går.	Ansvariga för omorg, medarbetare.	Inför övergång till ny organisation.	Hösten -25	

Riskbedömning och handlingsplan om förändring inte blir genomförd i verksamheten

Chefstjänsten som den ser ut idag ägnas till stor del åt administration kopplad till föreningar och har svårt att jobba med utveckling.		x			Jobba på att minska den administrativa bördan, antingen genom delegering eller	Chef, medarbetare	Löpande		
---	--	---	--	--	--	-------------------	---------	--	--

Eda kommun

Postadress
Box 66
673 22 Charlottenberg

Hemsida
www.eda.se
Besöksadress
Torget 1 673 32
Charlottenberg

E-post
kommun@eda.se
Telefon
0571-281 00

Organisations nr
212000-1769
Bankgiro
560-9912



Eda kommun

Ansvarig chef

Skyddsombud

Fackligt ombud

Eda kommun

Postadress
Box 66
673 22 Charlottenberg

Hemsida
www.eda.se
Besöksadress
Torget 1 673 32
Charlottenberg

E-post
kommun@eda.se
Telefon
0571-281 00

Organisations nr
212000-1769
Bankgiro
560-9912



Riskbedömningsmatris

Detta är en modell för att på ett systematiskt sätt analysera arbetsmiljörisker. Vi bedömer risker på olika sätt. Därför är det bra att flera personer deltar i riskbedömningen så att olika perspektiv kan beaktas.

VAD BLIR KONSEKVENSEN
OM RISKEN INTRÄFFAR?

	NÄSTAN OMÖJLIGT	MÖJLIGT	TROLIGT	NÄSTAN SÄKERT
ALLVARLIG	R2	R3	R4	R4
STOR	R2	R2	R3	R4
MEDEL	R1	R2	R2	R3
LITEN	R1	R1	R2	R2

HUR SANNOLIKT ÄR DET ATT
RISKEN INTRÄFFAR?

RISKKLASSNING – ÅTGÄRDSBEHOV

R4	Åtgärdas omedelbart
R3	Åtgärdas snarast
R2	Åtgärdas vid tillfälle
R1	Ingen åtgärd för tillfället



Eda kommun

Organisationsöversyn och verksamhetsövergång av kultur- och fritidsenheten i Eda kommun 2024

Eda kommun
Postadress
Box 66
673 22 Charlottenberg

Hemsida
www.eda.se
Besöksadress
Torget 1 673 32
Charlottenberg

E-post
kommun@eda.se
Telefon
0571-281 00

Organisations nr
212000-1769
Bankgiro
560-9912



Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Bakgrund	2
3. Syfte	3
4. Mål	3
5. Målgrupp	3
6. Ansvarsfördelning	3
7. Omfattning	4
8. Framgångsfaktorer	4
9. Riskanalys	4
10. Kommunikation	4
11. Tidsplan	4
12. Budget och Resurser	4
13. Uppföljning och utvärdering	5

Genom denna projektplan kan Eda kommuns beslutsfattare ta informerade beslut som möjliggör en effektiv organisationsöversyn och verksamhetsövergång av kultur- och fritidsenheten. Planen ger en tydlig struktur för att genomföra förändringen på ett sätt som förbättrar verksamhetens styrning, kvalitet och effektivitet.



1. Inledning

Denna projektplan beskriver organisationsöversynen och verksamhetsövergången av kultur- och fritidsenheten från samhällsbyggnadsnämnden till bildningsnämnden i Eda kommun under 2024. Projektet är en viktig del av kommunens arbete med att förbättra styrning, effektivisera resursanvändning och höja kvaliteten på de tjänster som erbjuds invånarna. Planen är anpassad för att underlätta beslutsfattande på både politisk- och tjänstenamnivå.

Eda kommun kommunledningsorganisation har fått i uppdrag att genomföra en organisationsöversyn och ta fram ett förslag till beslut om en verksamhetsövergång av delar av kultur- och fritidsverksamheten. Initiativet, beslutat av kommunens politiska ledning, syftar till att stärka samverkan mellan skola, kultur och lokalsamhället. En omvärldsanalys har genomförts för att undersöka kultur- och fritidsverksamhetens organisatoriska placering i andra Värmlandskommuner.

För att stärka samarbetet med lokalsamhället kartlägger bildningsnämnden, tillsammans med Eda Näringslivsförening, befintliga och tidigare samarbeten inom kultur-, förenings- och näringsliv. Resultatet ska leda till en treårig kultur-, förenings- och näringslivsgaranti för alla barn och ungdomar i kommunen. Fokus i bildningsförvaltningen ligger på att arbeta med tidiga och samordnade insatser, förebyggande arbete och stärkt samverkan mellan fritidsledare, ideella sektorn och SSPF (Skola, Socialtjänst, Polis, Fritid).

Genom denna omstrukturering förväntas kultur- och fritidsenheten effektiviseras genom bättre nyttjande av befintliga stödfunktioner inom bildningsförvaltningen, vilket ger ökade samordningsvinster och en förbättrad resursanvändning. Bildningsförvaltningen ser flera positiva samordningsvinster så som kulturverksamheten och kulturskolan, skol- och kommunbiblioteken, fritidsklubbar och fritidsgårdsverksamheten och att bildningsnämndens samtliga verksamhetsområden har i uppdrag att utifrån styrdokumentet, både nationella och lokala, samverka med omvärlden och lokalsamhället. Bildningsnämnden har ett framtidsmål om våra barns och elevers framtidstro, och i detta ingår kultur-, förenings- och näringsliv.

2. Bakgrund

Eda kommunledningsorganisation har identifierat behovet av att omorganisera kultur- och fritidsenheten för att bättre tillgodose invånarnas behov och optimera resursanvändningen inom området tillsammans med liknande områden inom bildningsnämndens verksamhetsområden. För närvarande ligger ansvaret för kultur- och fritidsfrågorna under servicesnämnden, men förslaget är att överföra detta till bildningsnämnden. Skälet till detta är att skapa bättre samordning med andra verksamheter inom bildning och på så sätt möjliggöra ett mer effektivt och sammanhållet arbete med kultur- och fritidsfrågor. Eda kommun har tidigare beslutat att övergå från utskott- till nämndsorganisation, utifrån förändringar inom bildningsnämndens verksamhetsområden så som förskola, kulturskola, fritidshemmet och grundskolan kompensatoriska uppdrag finns ett behov av att samordna insatser. Beslut om förändringar inom skollagen och ett ökat behov av samordning av insatser mellan skoltid och fritid ställer krav på en effektiv organisation som samverkar.



3. Syfte

Syftet med projektet är att genomföra en organisationsöversyn och verksamhetsövergång som leder till en mer effektiv och hållbar organisering av kultur- och fritidsenheten. Genom att överföra enheten till bildningsnämnden kan kommunen dra nytta av synergier mellan olika verksamheter, förbättra styrningen och effektivisera resursanvändningen. Målet är att säkerställa att tjänsterna till invånarna håller hög kvalitet samtidigt som kommunen kan arbeta mer kostnadseffektivt.

4. Mål

Projektet har flera övergripande mål. För det första ska det skapa en tydligare styrning och samordning av kultur- och fritidsverksamheten, vilket ska bidra till en mer sammanhållen organisation. Ett annat mål är att optimera resursanvändningen genom att identifiera synergier mellan kultur, fritid och bildning. Vidare syftar projektet till att förbättra kvaliteten på de tjänster som erbjuds till invånarna. Slutligen ska projektet även säkerställa att personalen får det stöd och den kompetensutveckling som krävs för att kunna hantera övergången på ett smidigt sätt utifrån kraven på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

5. Målgrupp

Projektets primära målgrupp är politiska beslutsfattare inom Eda kommun, inklusive kommunfullmäktige, servicesnämnden och bildningsnämnden. Sekundära målgrupper omfattar tjänstepersoner inom kultur- och fritidsenheten, bildningsförvaltningen samt de föreningar och invånare som kommer att påverkas av verksamhetsövergången.

6. Ansvarsfördelning

Styrgruppen, som består av representanter från presidiet i servicesnämnden och bildningsnämnden, ansvarar för att övervaka projektets framsteg och fatta strategiska beslut. Projektledaren är skolchef som är ansvarig för att samordna och leda projektet, säkerställa att tidsplanen följs och att målen uppnås. Bildningsförvaltningen ansvarar för att information till verksamheten ges genom hela processen. Arbetsgrupperna, som är specialiserade för olika delar av projektet såsom HR, ekonomi och lön, är ansvariga för att genomföra specifika uppgifter och rapportera till projektledaren. Kommunikationsansvarig utvecklar och genomför kommunikationsstrategin för att säkerställa att all relevant information når berörda parter i tid. Personalenheten stödjer chefen i att genomföra den tänkta verksamhetsförändringen på ett korrekt och smidigt sätt i övertalighetsprocessen tillsammans med skolchefen. Fackliga organisationer företräder sina medlemmar och är part i förhandlingarna med arbetsgivaren. De fackliga organisationerna ska hållas väl informerade om de olika stegen i processen. Enhetschef ansvarar för förändringsarbetet i sin verksamhet. Chefen ansvarar för att information till medarbetare ges genom hela processen. Medarbetare deltar och arbetar aktivt under förändringsarbetet för att verksamheten ska fungera så bra som möjligt och bidrar till en god arbetsmiljö, men representeras av skydds-/lokalskydd i samverkan och förhandlingar.



7. Omfattning

Organisationsöversynen och verksamhetsövergången omfattar flera steg. Först kommer en analys av den nuvarande organisationsstrukturen och arbetsprocesserna att genomföras, följt av en omvärldsanalys för att identifiera framgångsfaktorer från andra kommuner. Därefter kommer förslag på nya strukturer och processer att tas fram med fokus på förbättrad styrning och ledning. Slutligen kommer implementeringen att genomföras med målet att minimera störningar i verksamheten och säkerställa en smidig övergång.

8. Framgångsfaktorer

Det finns flera faktorer som är avgörande för att projektet ska bli framgångsrikt. En av de viktigaste är att tidigt förankra projektet hos de politiska beslutsfattarna för att skapa stöd och förståelse för förändringarna. En tydlig och välplanerad kommunikationsstrategi är också avgörande för att säkerställa att alla berörda parter, inklusive invånare, får rätt information i rätt tid. Vidare är det viktigt att personalen ges rätt stöd och kompetensutveckling för att underlätta övergången. Slutligen krävs en effektiv tidsplanering för att säkerställa att processen inte drar ut på tiden och att alla milstolpar uppnås i tid.

9. Riskanalys

Riskbedömning är en del i det förebyggande arbetet för att skapa en trygg arbetsplats och görs bäst i samverkan inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vid omorganisationsöversynen och verksamhetsförändring samverkar arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna. Arbetstagare, skyddsombud och lokalombud ska ges möjlighet att medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömning och handlingsplan ska **endast** omfatta arbetsmiljöansvaret.

Det finns flera risker som kan påverka projektets framgång. En potentiell risk är motstånd från personalen, vilket kan motverkas genom regelbundna informationsmöten och dialoger. Det finns även en risk för att tidsplanen inte hålls, vilket kan åtgärdas genom att upprätta en detaljerad tidsplan med tydliga milstolpar. Ekonomiska risker kan uppstå om kostnaderna för omorganisationen blir högre än väntat, vilket kan hanteras genom regelbunden uppföljning av budgeten och tidig identifiering av kostnadsdrivande faktorer.

10. Kommunikation

En tydlig och strukturerad kommunikationsstrategi är avgörande för projektets framgång. Det är viktigt att politiska beslutsfattare hålls informerade genom regelbundna uppdateringar och delrapporter. Det är också nödvändigt att engagera personalen genom möten och workshops för att skapa delaktighet och minska osäkerhet. Dessutom krävs det en öppen dialog med invånare och föreningsliv för att bibehålla förtroendet under och efter förändringsarbetet.



11. Tidsplan

Projektet kommer att pågå under hela 2024, med en detaljerad tidsplan som sträcker sig från oktober till mars. I september 2024 startar planeringen, följt av en analysfas i oktober. I november kommer förslag på en ny organisationsstruktur att presenteras, och i december månad planeras ett politiskt beslut om den nya organisationen. Implementeringen av den nya strukturen sker i januari, och uppföljning samt utvärdering sker mellan februari och juni.

12. Budget och Resurser

Projektet planeras att genomföras inom ramen för befintlig budget, med möjlighet till mindre justeringar beroende på resultatet av den initiala organisationsanalysen. Det kommer att krävas personalresurser från kultur- och fritidsenheten, bildningsförvaltningen samt kommunens HR-avdelning för att genomföra projektet. Eventuella kostnadsjusteringar kommer att behandlas löpande under projektets gång, med målet att hålla omorganisationen så kostnadseffektiv som möjligt.

13. Uppföljning och utvärdering

För att säkerställa att projektet når sina mål och att övergången sker smidigt, kommer följande uppföljnings- och utvärderingsmetoder att användas. Regelbundna statusmöten kommer att hållas månadsvis med projektgruppen för att diskutera framsteg, identifiera hinder och justera planen vid behov. Tydliga milstolpar och delmål kommer att definieras och följas upp regelbundet för att säkerställa att projektet håller sig på rätt spår i tids- och aktivitetsplanen. Månatliga rapporter kommer att skickas till styrgruppen och andra relevanta beslutsfattare för att hålla dem informerade om projektets framsteg och eventuella problem. Efter genomförandet kommer en utvärdering att genomföras för att bedöma projektets framgång och identifiera lärdomar för framtida projekt. Feedback från både beslutsfattare, personal och invånare kommer att samlas in för att få insikter om hur förändringen har upplevts och vilka förbättringar som kan göras.

Eda kommun, bildningsförvaltningen.

Daniel Nordström, Skolchef



Tids- och aktivitetsplan för kultur- och fritids 2024

Projektet för organisationsöversyn och verksamhetsövergång av kultur- och fritidsenheten i Eda kommun är planerat att genomföras under hela 2024. Planeringen och förberedelserna startar i september, följt av en analysfas från oktober där nuvarande organisationsstruktur och arbetsprocesser granskas. I november utvecklas och presenteras förslag på nya strukturer och processer, vilket leder till ett politiskt beslut i december. Under januari och juni verkställs implementeringen, inklusive utbildning och workshops för personalen. Implementeringen av den nya strukturen sker från januari 2025. Slutligen, från februari till juni, genomförs uppföljning och utvärdering för att säkerställa att projektet når sina mål och att övergången sker smidigt. Regelbundna statusmöten, insamling av feedback och en omfattande utvärdering efter genomförandet är viktiga delar av uppföljnings- och utvärderingsprocessen.

Ansvarsfördelning

- **Projektledare:** Samordnar och leder projektet, säkerställer att tidsplanen följs och att målen uppnås.
- **Styrgrupp:** Övervakar projektets framsteg och fattar strategiska beslut.
- **Arbetsgrupper (HR, ekonomi):** Genomför specifika uppgifter och rapporterar till projektledaren.
- **Kommunikationsansvarig:** Utvecklar och genomför kommunikationsstrategin, säkerställer relevant information når berörda parter i tid.
- **HR-avdelningen:** Hanterar personalfrågor, inklusive kompetensutveckling och stöd under övergången.
- **Kommunfullmäktige:** Fattar beslut om den nya organisationsstrukturen.

Aktivitet	Ansvarig	Oktober	November	December	Januari	Februari
Planering och förberedelser	Projektledare					
Analysfas	Arbetsgrupper					
Förslag på ny organisationsstruktur	Projektledare					
Politiskt beslut	Kommunfullmäktige					
Förberedelser för implementering	HR-avdelningen					
Implementering av ny struktur	Projektledare					
Uppföljning och utvärdering	Styrgrupp					



Protokoll enligt MBL §19 förslag till verksamhets-/tjänsteplanering inom förskola 2024 i Eda kommun

Parter:	Eda kommun Kommunal Vision
För arbetsgivarparten:	Skolchef, Daniel Nordström Samhällsbyggnadschef, Jan-Erik Eriksson Enhetschef fritid & kultur, Lawe Christoffersson
För arbetstagarparten	Åsa Norlander, Kommunal Linnèa Nordling, kommunal Svein Opstad, Vision
Tid	Måndag den 11/11 13:00-14:30
Plats	Biblioteket, Sagorummet

§ 1 Mötets öppnande, val av sekreterare och justerare

Arbetsgivaren hälsar alla välkomna. Från arbetsgivarparten föreslås Jan-Erik Eriksson att utses som sekreterare. Till justerare utses en representant från respektive arbetstagarpart, för arbetsgivarparten utses skolchefen att justera protokollet. Parterna är beslutar om direktjustering av protokollet från MBL §19 som avser information inför förhandling (MBL §11) och politiskbeslut om verkställighet av organisations-/verksamhetsförändring.

§2 Arbetsgivarens förslag till verksamhetsövergång av kultur- och fritidsverksamheten från 1/1 2025

Arbetsgivarparten har kallat till en MBL §19 för att informera om en verksamhetsövergång inom Eda kommun och kultur- och fritidsenheten, där delar föreslås övergå från samhällsbyggnads- till bildningsnämnden från 1/1 2025 (bilaga 1).

Arbetsgivarparten via Skol- och verksamhetschef, presenterade bakgrunden och syftet med organisationsöversynen och verksamhetsövergången av kultur- och fritidsenheten. Översynen (bilaga 2) syftar till att förbättra styrning, samordning och resurseffektivitet (bilaga 3) genom att överföra kultur- och fritidsenheten till bildningsnämnden, vilket bedöms skapa bättre förutsättningar för samverkan mellan skola, kultur och fritid. Förväntade effekter inkluderar effektivare resurshantering och stärkt stöd för barn och ungdomars behov (bilaga 5).

Arbetsgivarparten presenterar en tids- och aktivitetsplan (bilaga 5) inför förslag till politiskt beslut (bilaga 6) i december månad. MBL §19 har föregåtts av en löpande information till verksamhetsrådet och arbetstagarparternas kommunombud. Den politiska organisationen har delgett informationen till bildnings- och servicenämndens presidier, beredning och nämndsmöten enligt utarbetad kommunikationsplan (bilaga 7). Inför MBL §19 har arbetsgivar- och arbetstagarparterna via enhetschefen för kultur- och fritidsenheten tillsammans med skydds- och fackliga ombud genomfört riskanalyser och upprättat handlingsplaner (bilaga 8) inför centrala förhandlingar enligt MBL §11.

Skolchefen har i kallelsen (bilaga 9) redogjort för förhandlingsframställan enligt informationsplikten MBL §19 och redogör muntligt för utskickat underlag (med bilagor) och förslag till beslut. Skolchefen informerar (MBL §19) om skickat ut information och underlag för att enligt medbestämmandelagen fullgöra informationsplikten (MBL §19) och förhandlingsplikten (MBL §11) inför beslut om organisations- och verksamhetsförändringen för kultur- och fritidsenheten. I kallelsen till MBL §19 gör arbetsgivaren via skolchefen en förhandlingsframställan samt lämnar information med stöd av följande bilagor:

2. Omvärldsanalys i Värmland
3. Nyckeltal Kolada 2015–2024 (kompletteras)
4. Prokeltplan Kultur- och fritid
5. Tids- och aktivitetsplan och ansvar
6. Tjänsteskrivelse Kultur- och fritid
7. Kommunikationsplan
8. Riskbedömning inkl handlingsplan
9. Kallelse MBL §19 Kultur- och fritid

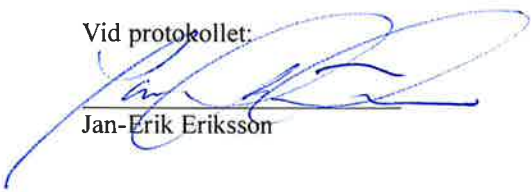
§3 Arbetstagarpartens synpunkter på förslaget

Arbetstagarparterna bilägger skriftlig synpunkt till protokollet

§4 Mötet avslutas

Skolchefen förslår från arbetsgivarparten att mötet avslutas och att parterna träffar en överenskommelse att man fullgjort sin informationsskyldighet enligt MBL §19 om förslag till beslut om verksamhetsövergång av kultur- och fritidsverksamheten. Riskbedömning och handlingsplan har skickats ut till arbetstagarparterna inför centrala förhandlingar. Arbetsgivarparten kallar centrala arbetstagarparter till förhandling enligt MBL §11 den 18/11 kl 11:00-12:00 i Charlottenberg.

Vid protokollet:



Jan-Erik Eriksson

Justeras

För Eda kommun

Datum: 2024-11-11

Daniel Nordström, Skolchef

Åsa Nordlander, Kommunal

Svein Opstad, Vision



Förhandlingsprotokoll § MBL 11 Verksamhetsövergång

Parter:	Eda kommun Kommunal Vision Dik
För arbetsgivarparten:	Skolchef, Daniel Nordström Verksamhetschef Jan-Erik Eriksson
För arbetstagarparten:	Åsa Nordlander, Kommunal Svein Opstad, Vision Lovisa Åhl Höjer, DIK

§1 Förhandlingsfrågan definieras:

Förhandling MBL §11 om förslag till verksamhetsövergång av kultur- och fritidsenheten i Eda kommun från samhällsbyggnadsnämnden till bildningsnämnden från 1/1 2025.

§2 Arbetsgivarens förslag redovisas

Eda kommun, samhällsbyggnads- och bildningsförvaltningen vill förhandla (MBL §11) inför förslag till politiskt beslut om en verksamhetsövergång med fackliga organisationer. Förhandlingsframställan avser verksamhetsövergång av kultur- och fritidsenheten i Eda kommun från samhällsbyggnadsnämnden till bildningsnämnden från 1/1 2025.

Förhandlingen har föregåtts av MBL §19 förhandlingar där verksamhetschefer löpande gett information till fackliga ombud i verksamhetsrådet, som informerats om förslag till organisationsöversyn och verksamhetsövergång.

Eda kommun har i samband med MBL §19 2024-11-08 informerat om alla medarbetare om bakgrunden och underlaget inför centrala förhandlingar och MBL §11. Arbetsgivaren har till centrala arbetstagarparterna delgivit och informerat om följande bilagor:

1. Organisationsschema 2024 och 2025
2. Omvärldsanalys i Värmland
3. Nyckeltal Kolada 2015-2024
4. Prokeltplan Kultur- och fritid
5. Tids- och aktivitetsplan och ansvar
6. Tjänsteskrivelse Kultur- och fritid
7. Kommunikationsplan
8. Riskbedömning inkl handlingsplan
9. Kallelse MBL §19 Kultur- och fritid
10. Protokoll MLB §19 Kultur- och fritid

§3§Arbetstagarpartens synpunkter på förslaget

Förhandling har skett enligt MBL § 11. Enighet har inte uppnåtts i förhandlingsfrågan, (se protokollsanteckningar nedan)

Synpunkter till §3 i förhandlingsprotokollet omorganisation Kultur och Fritid. Kommunal:

Kommunal ställer sig eniga till att Vaktmästartjänsten som idag ligger under Kultur och Fritid flyttas och läggs under samhällsbyggnad och plan fastighet.

Kommunal ställer sig oenig till förslaget om Omorganisationen att Kultur och Fritid byter nämnd och flyttas till Bildningsnämnden. Kommunal hänvisar till Riskbedömningen som är gjord att man som personal ser risker att man är en icke lagstyrd verksamhet och att om man hamnar under skolan riskerar att hamna i andra hand, oro för om det kommer besparingar kommer detta då drabba kultur och fritid.

Fritidsgårdsverksamheten ser risker

- att man som fritidsledare blir en resurs inom skolan, oklara arbetsförhållande.
- att man blandar fritidsgården med fritidsklubben man förlorar förtroende hos ungdomar som idag upplever en stöttning från personalen och att man på fritidsgården inte är kopplade till skolan utan neutral mark.

Vision: Skolchefen har startat upp en omorganisering med att man vill ha Kultur o Fritid in under Bildning, på uppdrag av servicenämnden. Det tycker inte fackförbundet Vision om.

Kultur o Fritid låg under Bildning för ungefär 15-18 år sedan, och det fungerade inte, sen blev Kultur o Fritid en egen avdelning, och det har fungerat bra i alla år som Kultur o Fritid har varit under Samhällsbyggnad. Så som det är idag fungerar detta bra ut i mot medborgarna i kommun som använder biblioteket, och Eda kommun har också ett bra samarbete mot föreningar idag. Fritidsgården fungerar också bra som det är idag. Det man kan se att kanske vill ske, är att efter en omorganisering kan det kanske komma omplaceringar och kanske uppsägningar, och det är inte bra för Eda kommun.

Det skulle kunde vara ett samarbetsavtal mellan Bildning och Kultur o Fritid utan att allt läggs in under Bildning. Vi måste ta vara på det som fungerar bra, för att få ett bra rykte om Eda kommun, denna omorganisering tror inte vi att det vill föra till något bra rykte för Eda kommun utåt.

DIK:

Vi är likhet med Vision oeniga till beslutet, dels utifrån de arbetsmiljömässiga efterverkningar som det riskerar också utifrån processen som vi anser varit kort i relation till den genomgripande förändring som man avser att göra

§4 Mötet avslutas

Parterna träffar överenskommelse att arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt medbeställandelagen. Arbetsgivarparterna Vision, Kommunal och (Dik!?) är oenig med förslaget och lämnar protokollsanteckning enligt punkt 3. Parterna träffar överenskommelse om att inte gå vidare till central förhandling enligt MBL §14 och att förhandlingen avslutas denna dag.

Vid protokollet: Jan-Erik Eriksson

Namn

För Eda Kommun: Daniel Nordström

Namn

För Kommunal: Åsa Nordlander

Namn

För Vision: Svein Opstad

Namn

För DIK: Lovisa Åhl Höjer

Namn



Riskbedömning och handlingsplan vid förändringar i verksamheten

Arbetsgivaren ska regelbundet och vid förändringar undersöka och riskbedöma arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Riskbedömningen ska alltid vara skriftlig. Arbetsgivaren ska dessutom omedelbart eller så snart det är möjligt vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska alltid dokumenteras i en skriftlig och tidsatt handlingsplan. Riskbedömning och handlingsplan genomförs endast inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltning	Verksamhet	Deltagare
Samhällsbyggnad	Riskbedömningen avser lokala riskbedömningar som upprättats på enhetsnivå inklusive handlingsplan. Förändringen avser en verksamhetsövergång av fritids- och kulturenheten från servicesnämnden till utbildningsnämnden.	Fackligt ombud Avdelningschef Medarbetare
Har medarbetare medverkat Ja (X) Nej ()	Har skyddsombud medverkat Ja () Nej (X)	Datum 2024-10-14

Precisera den planerade förändringen

Eda kommun föreslår att genomföra en organisationsöversyn och verksamhetsövergång av fritids- och kulturenheten. Denna förändring innebär att ansvaret för fritids- och kulturfrågorna överförs från servicesnämnden till bildningsnämnden. Syftet med förändringen är att förbättra samordningen med andra bildningsverksamheter, optimera resursanvändningen och skapa en mer effektiv och hållbar organisation.

Var ska förändringarna genomföras?

Förändringen ska genomföras inom Eda kommun, specifikt inom de organisatoriska strukturerna för servicesnämnden och bildningsnämnden. Fritids- och kulturenheten kommer att flyttas från servicesnämnden till bildningsnämnden.

Vilka arbetstagare eller grupper berörs?

Målgrupper som berörs av förändringen är primärt politiska beslutsfattare inom Eda kommun, inklusive kommunfullmäktige, servicesnämnden och bildningsnämnden. Sekundära målgrupper omfattas av tjänstepersoner inom fritids- och kulturenheten, bildningsförvaltningen samt de föreningar och invånare som påverkas av verksamhetsövergången.

Gör så här:

1. **Undersöka:** Samla in information och identifiera risker/riskkällor efter att förändringen är genomförd.
2. **Riskbedöma:** Värdera risken utifrån hur allvarlig den är, använd matrisen.
3. **Åtgärda:** Föreslå åtgärder, värdera effekten av dem, skapa en handlingsplan för att genomföra åtgärderna.
4. **Kontrollera:** Kontrollera att åtgärderna har blivit gjorda och utvärdera om de har fått den effekt man ville.



Riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

Riskbedömning	Riskbedömning				Handlingsplan				
Beskriv riskerna <u>efter</u> att förändringen är genomförd.	Ingen åtgärd för tillfället	Åtgärdas vid tillfälle	Åtgärdas snarast	Åtgärdas omedelbart	Beskriv åtgärderna	Ansvarig	Ska vara klart	Uppföljning	Status
Allmänt									
En i stora delar icke lagstyrd verksamhet flyttas över till skolan som i hög grad är lagstyrd. Evidens visar att frågor som rör avdelningen då riskerar att hamna i andra hand.		x			Prioritera avdelningens verksamhet och utvecklingsfrågor.	Enhetschef	Löpande	Hösten -25	
Nedskärningar som drabbar skolan tas på avdelningen. Avd. har alltid hållit sin budget och klarat sig från stora neddragningar.			x		Ta hänsyn till var underskotten ligger i verksamheten	Enhetschef	Löpande	Hösten -25	
Avdelningen splittras och verksamheter flyttar ut. Samverkan och bra kontakt med arbetskamrater är vår styrka.		x			Behåll verksamheten intakt och på samma plats	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Avdelningen tappar uppmärksamhet/fokus under en större förvaltning.			x		Se till att avdelningen får autonomi i frågor som rör folkbibliotek och allmänskultur.	Enhetschef	Löpande	Hösten -25	
Arbetsgrupp missnöjd med brist på information, brist på delaktighet i förarbetet. Kan leda till minskad effektivitet, sjukskrivningar och svårt för närmaste chef att följa regler för arbetsmiljöarbetet.			x		Informera personal om planer för avdelningen efter omorg. och samla in åsikter löpande. Låt arbetsgruppen och deras representanter vara delaktiga i beslutsprocesser.	Enhetschef	Löpande	Hösten -25	
Bibliotek									
50% bibliotek plockas bort i samband med förändring av kultursamordnartjänst. Nedskärningar i biblioteksservice och ev. nedstängningar. Tillgänglighetskravet för bibl. är lagstadgat.			x		Tillsätt 50% bibliotekstjänst.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Allmänskultur									
Allmänskulturen läggs under kulturskolan vilket leder till att verks. utanför skolkontexten försvagas.		x			Flytta istället kulturskolan till Fritids- och kulturavdelningen.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Arbetet med föreningslivet riskerar hamna i andra hand.		x			En tjänst på avdelningen bör ha i uppdrag att ägna sig åt stöd åt	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	



					föreningar för att bredda och utveckla verksamheten.				
Fritidsgårdsverksamhet									
Gräns mellan fritidsverksamhet och skola suddas ut. Skolpersonal sätts att jobba med fritids och fritidsledare jobbar pedagogiskt. Leder till minskat förtroende hos ungdomar.			x		Upprätthåll en tydlig uppdelning mellan verksamheterna.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Fritidsverksamheten tappar fokus när det gäller gruppen ungdomar.		x			Låt fritidsledare fokusera på de målgrupper de identifierat som i behov av störst stöd.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
SSPF-arbetet blir lidande. Helikopterperspektivet förloras och man tappar helhetssyn kring barnet.			x		Se till att fritidsledare jobbar som de gör idag.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Fritidsledare blir en resurs inom skolan, oklara arbetsförhållanden.			x		Tydliggör fritidsledarnas roll och ha en tydlig uppdelning mellan verksamheterna.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Folkhälsa									
Tjänsten folkhälsosamordnare kan förväntas prioritera skolperspektiv. Fokus på användare flyttas från invånare till elev. Svårare att utåt representera kommunen istället för skolan.		x			Flytta tjänsten till att istället ligga under kommunledningen; en mer naturlig placering.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Tjänsten riskerar tappa rollen som spindeln i nätet vad gäller hälsofrämjande insatser.			x		Se ovan	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Vaktmästare									
Vaktmästare absorberas av skola eller får uppgifter kopplat till skolan.			x		Tjänsten bör ligga kvar under Samhällsbyggnad och ska i vilket fall ägnas åt naturvård, inte verksamhet kopplad till skolan.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Minskat fokus på Tallmon ger sämre förutsättningar för friluftslivet i kommunen.			x		Ge vaktmästare förutsättningar att jobba med Tallmons friluftsområde.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	



Riskbedömning och handlingsplan om förändring inte blir genomförd i verksamheten

Riskbedömning		Riskbedömning			Handlingsplan				
Beskriv riskerna om förändringen <u>inte</u> blir genomförd.	Ingen åtgärd för tillfället	Åtgärdas vid tillfälle	Åtgärdas snarast	Åtgärdas omedelbart	Beskriv åtgärderna	Ansvarig	Ska vara klart	Uppföljning	Status
Arbetet med ökade krav på skolbiblioteksverksamhet och rekrytering av personal kopplat till detta försvåras.		x			Förbättra samverkan med skolan och tillsätt en arbetsgrupp som arbetar med frågan.	Enhetschef	2025	Hösten -25	
Dålig koordinering mellan fritidsgård och fritidsklubbar. Risk att fokus hamnar fel.		x			Se till att ha kontaktpersoner inom berörda verksamheter som samverkar.	Enhetschef	2025	Hösten -25	

Ansvarig chef

Skyddsombud

Fackligt ombud

Eda kommun

Postadress
Box 66
673 22 Charlottenberg

Hemsida
www.eda.se
Besöksadress
Torget 1 673 32
Charlottenberg

E-post
kommun@eda.se
Telefon
0571-281 00

Organisations nr
212000-1769
Bankgiro
560-9912



Riskbedömningsmatris

Detta är en modell för att på ett systematiskt sätt analysera arbetsmiljörisker. Vi bedömer risker på olika sätt. Därför är det bra att flera personer deltar i riskbedömningen så att olika perspektiv kan beaktas.

VAD BLIR KONSEKVENSEN
OM RISKEN INTRÄFFAR?

	NÄSTAN OMÖJLIGT	MÖJLIGT	TROLIGT	NÄSTAN SÄKERT
ALLVARLIG	R2	R3	R4	R4
STOR	R2	R2	R3	R4
MEDEL	R1	R2	R2	R3
LITEN	R1	R1	R2	R2

HUR SANNOLIKT ÄR DET ATT
RISKEN INTRÄFFAR?

RISKKLASSNING – ÅTGÄRDSBEHOV

R4	Åtgärdas omedelbart
R3	Åtgärdas snarast
R2	Åtgärdas vid tillfälle
R1	Ingen åtgärd för tillfället



Omvärldsanalys av kultur- och fritidsverksamheten i Värmland

Denna sammanställning är riktad till den politiska och tjänstemannaorganisationen i Eda kommun. Sammanställning omfattar en omvärldsanalys av kultur- och fritidsverksamhetens organisering i Värmland, med slutsatser och förslag på åtgärder för att flytta kultur- och fritidsenheten till bildningsnämnden.

Omvärldsanalys i Värmland

I Arvika kommun ligger musikskolan under Lärande och stöd, med en musikskolechef och en biträdande musikskolechef. Kultur- och fritidsförvaltningen har en kultur- och fritidschef som ansvarar för allmänskultur, konstsamlingar, idrottsanläggningar och fritidsområden, med stöd av en kulturutvecklare och en bibliotekschef. I Årjäng ligger kulturskolan under bildningsförvaltningen, med en musikledare som även sköter administration. Kultur- och fritidsförvaltningen har en verksamhetschef som ansvarar för hela kultur- och fritidsverksamheten, inklusive budget och personal.

I Torsby kommun ligger kulturskolan under bildningsförvaltningen, med en kulturskolarektor som även undervisar. Kultur- och fritidsförvaltningen har en kulturchef som ansvarar för bibliotek, biograf och allmän kultur. På Hammarö ligger all kultur under bildningsförvaltningen, med en kulturchef som ansvarar för kulturskola, bibliotek och allmänskultur. För Forshaga kommun ligger all kultur och fritid under samma enhet, kultur- och fritidsenheten, med en kultur- och fritidschef, en kulturchef och en simhallschef. I Sunne ligger kulturavdelningen under samhällsbyggnad, med en kulturchef som ansvarar för bibliotek, allmänskultur och kulturskola. I Kil ligger kultur- och fritidsavdelningen under Samhälle och Service, med en kultur- och fritidschef som ansvarar för kulturskola, bibliotek och ungdomsgården.

Sammanfattning av omvärldanalysen

Kommunerna i Värmland har olika sätt att organisera sina kultur- och fritidsverksamheter. Vissa kommuner har centraliserat all kultur och fritid under en enhet, medan andra har delat upp ansvaret mellan olika förvaltningar. Det finns också skillnader i hur resurser och personal fördelas, vilket påverkar effektiviteten och samordningen av kultur- och fritidsaktiviteter.

Förslag på åtgärder

1. **Centralisering under Bildningsnämnden:** Flytta kultur- och fritidsenheten till bildningsnämnden för att skapa en mer sammanhållen och effektiv organisation. Detta kan förbättra samordningen av ekonomiska, personella och organisatoriska resurser.
2. **Stärk Samarbete:** Uppmuntra samarbete mellan kultur- och fritidsenheten och skolorna för att integrera gemensamma aktiviteter i, vilket kan öka engagemang och deltagande.
3. **Resursoptimering:** Omfördela resurser för att säkerställa att alla delar av kultur- och fritidsverksamheten får tillräckligt stöd, inklusive administrativ stab och ledningsstöd
4. **Riktlinjer för omvärldssamverkan:** Skapa riktlinjer för omvärldssamverkan som är anpassade till skolornas behov och som kan genomföras med kulturskolor och bibliotek.
5. **Utvärdering och Uppföljning:** Genomför regelbundna utvärderingar av den nya organisationsstrukturen för att identifiera förbättringsområden och säkerställa att målen uppnås.

Slutsatser

För att förbättra effektiviteten och samordningen av kultur- och fritidsverksamheten i Eda kommun föreslås att denna verksamhet flyttas över till bildningsnämnden. Detta skulle möjliggöra en mer integrerad och resurseffektiv organisation som bättre kan möta behoven hos både skolor och allmänheten.



Eda kommun

Kommunikationsplan för organisationsöversyn och verksamhetsövergång av kultur- och fritidsenheten i Eda kommun 2024

Eda kommun
Postadress
Box 66
673 22 Charlottenberg

Hemsida
www.eda.se
Besöksadress
Torget 1 673 32
Charlottenberg

E-post
kommun@eda.se
Telefon
0571-281 00

Organisations nr
212000-1769
Bankgiro
560-9912



Innehåll

1. Inledning	2
2. Kommunikationsmål	2
3. Målgrupper	2
4. Kommunikationsstrategi	3
4.1 Intern kommunikation	3
4.2 Extern kommunikation	3
5. Kommunikationskanaler	3
6. Tidsplan för kommunikation	3
7. Ansvarsfördelning	4
8. Uppföljning och utvärdering	4



1. Inledning

Denna kommunikationsplan syftar till att stödja Eda kommuns organisationsöversyn och verksamhetsövergång av kultur- och fritidsenheten från servicesnämnden till bildningsnämnden under 2024. Planen beskriver hur kommunikationen ska genomföras för att säkerställa att alla berörda parter är informerade och engagerade genom hela processen.

2. Kommunikationsmål

Kommunikationsmålen för projektet är att informera alla berörda parter om projektets syfte, mål och framsteg. Det är också viktigt att skapa förståelse och stöd för förändringarna bland politiska beslutsfattare, personal och invånare. Genom tydlig och kontinuerlig kommunikation strävar vi efter att minska osäkerhet och motstånd. Slutligen vill vi säkerställa att all relevant information når rätt målgrupp i rätt tid.

3. Målgrupper

De primära målgrupperna för kommunikationen är politiska beslutsfattare, inklusive kommunfullmäktige, servicesnämnden och bildningsnämnden. Personal inom kultur- och fritidsenheten samt bildningsförvaltningen utgör en annan viktig målgrupp. Dessutom omfattar målgrupperna invånare och föreningar som påverkas av verksamhetsövergången.

4. Kommunikationsstrategi

Kommunikationsstrategin bygger på öppenhet, tydlighet och regelbundenhet. För att säkerställa effektiv kommunikation kommer vi att genomföra både intern och extern kommunikation.

4.1 Intern kommunikation

Intern kommunikation riktar sig till personal och politiska beslutsfattare inom kommunen. Regelbundna informationsmöten med personalen kommer att hållas för att informera om projektets framsteg och svara på frågor. Dessa möten kommer att hållas minst en gång i månaden. Det kommer också att skicka ut regelbundna uppdateringar via e-post till alla berörda parter inom kommunen. Informationen ska beröra projektets status, kommande aktiviteter och viktiga beslut. Workshops och utbildningar kommer att anordnas för att förbereda personalen för övergången och ge dem de verktyg de behöver för att lyckas i den nya organisationen. Dessa aktiviteter kommer att planeras och genomföras i samarbete med HR-avdelningen.

4.2 Extern kommunikation

Extern kommunikation riktar sig till invånare och föreningar i Eda kommun. För att informera invånare och föreningar om förändringarna och samla in deras synpunkter kommer det att ske en öppen dialog genom kommunens webbplats. Sociala medier kommer att användas för att nå en bredare publik och engagera invånare och för att nå ut till invånare som kanske inte använder kommunens politiska kanaler.



5. Kommunikationskanaler

För att nå ut till målgrupperna kommer vi att använda flera olika kanaler. Interna möten kommer att hållas för personal och projektgrupp. Regelbundna uppdateringar kommer att skickas ut via e-post till alla berörda parter. Kommunens webbplats kommer att användas för att informera invånare och föreningar. Sociala medier kommer att användas för att nå en bredare publik och engagera invånare för att nå ut till invånare som kanske inte använder kommunens hemsida.

6. Tidsplan för kommunikation

Kommunikationsaktiviteterna kommer att följa projektets övergripande tidsplan. I september 2024 startar planeringen och de första informationsmötena med personalen hålls i början av oktober. Under oktober pågår analysfasen och regelbundna uppdateringar skickas ut via e-post. I november 2024 presenteras förslag på en ny organisationsstruktur och informationsmöten hålls med alla målgrupper och samverkan sker med fackliga parter. I december 2024 fattas ett politiskt beslut om den nya organisationen och beslutet kommuniceras till alla berörda parter. Implementeringen av den nya strukturen sker i januari 2024 och kommunikationen intensifieras för att stödja övergången. Mellan februari och juni 2024 sker uppföljning och utvärdering av kommunikationsinsatserna.

7. Ansvarsfördelning

Kommunikationsansvarig utvecklar och genomför kommunikationsstrategin och säkerställer att all relevant information når berörda parter i tid. Projektledaren samordnar kommunikationsinsatserna och säkerställer att de integreras i projektets övergripande tidsplan. HR-avdelningen stödjer kommunikationsinsatserna genom att hantera personalfrågor och kompetensutveckling. Styrgruppen övervakar kommunikationsinsatserna och ger strategisk vägledning.

8. Uppföljning och utvärdering

För att säkerställa att kommunikationsinsatserna är effektiva kommer vi att använda flera uppföljnings- och utvärderingsmetoder. Regelbundna statusmöten kommer att hållas månadsvis med projektgruppen för att diskutera framsteg och justera kommunikationsplanen vid behov. Feedback från målgrupperna kommer att samlas in för att bedöma hur kommunikationen upplevs och vilka förbättringar som kan göras. Efter genomförandet kommer en utvärdering att genomföras för att bedöma kommunikationsinsatsernas framgång och identifiera lärdomar för framtida projekt.

Eda kommun, bildningsförvaltningen.

Daniel Nordström, Skolchef



Riskbedömning och handlingsplan vid förändringar i verksamheten

Arbetsgivaren ska regelbundet och vid förändringar undersöka och riskbedöma arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Riskbedömningen ska alltid vara skriftlig. Arbetsgivaren ska dessutom omedelbart eller så snart det är möjligt vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska alltid dokumenteras i en skriftlig och tidsatt handlingsplan. Riskbedömning och handlingsplan genomförs endast inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltning	Verksamhet	Deltagare
Samhällsbyggnad	Riskbedömningen avser lokala riskbedömningar som upprättats på enhetsnivå inklusive handlingsplan. Förändringen avser en verksamhetsövergång av fritids- och kulturenheten från servicesnämnden till utbildningsnämnden.	Fackligt ombud Avdelningschef Medarbetare
Har medarbetare medverkat Ja (X) Nej ()	Har skyddsombud medverkat Ja () Nej (X)	Datum 2024-10-14

Precisera den planerade förändringen

Eda kommun föreslår att genomföra en organisationsöversyn och verksamhetsövergång av fritids- och kulturenheten. Denna förändring innebär att ansvaret för fritids- och kulturfrågorna överförs från servicesnämnden till bildningsnämnden. Syftet med förändringen är att förbättra samordningen med andra bildningsverksamheter, optimera resursanvändningen och skapa en mer effektiv och hållbar organisation.

Var ska förändringarna genomföras?

Förändringen ska genomföras inom Eda kommun, specifikt inom de organisatoriska strukturerna för servicesnämnden och bildningsnämnden. Fritids- och kulturenheten kommer att flyttas från servicesnämnden till bildningsnämnden.

Vilka arbetstagare eller grupper berörs?

Målgrupper som berörs av förändringen är primärt politiska beslutsfattare inom Eda kommun, inklusive kommunfullmäktige, servicesnämnden och bildningsnämnden. Sekundära målgrupper omfattas av tjänstepersoner inom fritids- och kulturenheten, bildningsförvaltningen samt de föreningar och invånare som påverkas av verksamhetsövergången.

Gör så här:

1. **Undersöka:** Samla in information och identifiera risker/riskkällor efter att förändringen är genomförd.
2. **Riskbedöma:** Värdera risken utifrån hur allvarlig den är, använd matrisen.
3. **Åtgärda:** Föreslå åtgärder, värdera effekten av dem, skapa en handlingsplan för att genomföra åtgärderna.
4. **Kontrollera:** Kontrollera att åtgärderna har blivit gjorda och utvärdera om de har fått den effekt man ville.



Riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

Riskbedömning	Riskbedömning				Handlingsplan				
Beskriv riskerna <u>efter</u> att förändringen är genomförd.	Ingen åtgärd för tillfället	Åtgärdas vid tillfälle	Åtgärdas snarast	Åtgärdas omedelbart	Beskriv åtgärderna	Ansvarig	Ska vara klart	Uppföljning	Status
Allmänt									
En i stora delar icke lagstyrd verksamhet flyttas över till skolan som i hög grad är lagstyrd. Evidens visar att frågor som rör avdelningen då riskerar att hamna i andra hand.		x			Prioritera avdelningens verksamhet och utvecklingsfrågor.	Enhetschef	Löpande	Hösten -25	
Nedskärningar som drabbar skolan tas på avdelningen. Avd. har alltid hållit sin budget och klarat sig från stora neddragningar.			x		Ta hänsyn till var underskotten ligger i verksamheten	Enhetschef	Löpande	Hösten -25	
Avdelningen splittras och verksamheter flyttar ut. Samverkan och bra kontakt med arbetskamrater är vår styrka.		x			Behåll verksamheten intakt och på samma plats	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Avdelningen tappar uppmärksamhet/fokus under en större förvaltning.			x		Se till att avdelningen får autonomi i frågor som rör folkbibliotek och allmänskultur.	Enhetschef	Löpande	Hösten -25	
Arbetsgrupp missnöjd med brist på information, brist på delaktighet i förarbetet. Kan leda till minskad effektivitet, sjukskrivningar och svårt för närmaste chef att följa regler för arbetsmiljöarbetet.			x		Informera personal om planer för avdelningen efter omorg. och samla in åsikter löpande. Låt arbetsgruppen och deras representanter vara delaktiga i beslutsprocesser.	Enhetschef	Löpande	Hösten -25	
Bibliotek									
50% bibliotek plockas bort i samband med förändring av kultursamordnartjänst. Nedskärningar i biblioteksservice och ev. nedstängningar. Tillgänglighetskravet för bibl. är lagstadgat.			x		Tillsätt 50% bibliotekstjänst.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Allmänskultur									
Allmänskulturen läggs under kulturskolan vilket leder till att verks. utanför skolkontexten försvagas.		x			Flytta istället kulturskolan till Fritids- och kulturavdelningen.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Arbetet med föreningslivet riskerar hamna i andra hand.		x			En tjänst på avdelningen bör ha i uppdrag att ägna sig åt stöd åt	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	



					föreningar för att bredda och utveckla verksamheten.				
Fritidsgårdsverksamhet									
Gräns mellan fritidsverksamhet och skola suddas ut. Skolpersonal sätts att jobba med fritids och fritidsledare jobbar pedagogiskt. Leder till minskat förtroende hos ungdomar.			x		Upprätthåll en tydlig uppdelning mellan verksamheterna.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Fritidsverksamheten tappar fokus när det gäller gruppen ungdomar.		x			Låt fritidsledare fokusera på de målgrupper de identifierat som i behov av störst stöd.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
SSPF-arbetet blir lidande. Helikopterperspektivet förloras och man tappar helhetssyn kring barnet.			x		Se till att fritidsledare jobbar som de gör idag.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Fritidsledare blir en resurs inom skolan, oklara arbetsförhållanden.			x		Tydliggör fritidsledarnas roll och ha en tydlig uppdelning mellan verksamheterna.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Folkhälsa									
Tjänsten folkhälsosamordnare kan förväntas prioritera skolperspektiv. Fokus på användare flyttas från invånare till elev. Svårare att utåt representera kommunen istället för skolan.		x			Flytta tjänsten till att istället ligga under kommunledningen; en mer naturlig placering.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Tjänsten riskerar tappa rollen som spindeln i nätet vad gäller hälsofrämjande insatser.			x		Se ovan	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Vaktmästare									
Vaktmästare absorberas av skola eller får uppgifter kopplat till skolan.			x		Tjänsten bör ligga kvar under Samhällsbyggnad och ska i vilket fall ägnas åt naturvård, inte verksamhet kopplad till skolan.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	
Minskat fokus på Tallmon ger sämre förutsättningar för friluftslivet i kommunen.			x		Ge vaktmästare förutsättningar att jobba med Tallmons friluftsområde.	Enhetschef	Feb -25	Hösten -25	



Riskbedömning och handlingsplan om förändring inte blir genomförd i verksamheten

Riskbedömning		Riskbedömning			Handlingsplan				
Beskriv riskerna om förändringen <u>inte</u> blir genomförd.	Ingen åtgärd för tillfället	Åtgärdas vid tillfälle	Åtgärdas snarast	Åtgärdas omedelbart	Beskriv åtgärderna	Ansvarig	Ska vara klart	Uppföljning	Status
Arbetet med ökade krav på skolbiblioteksverksamhet och rekrytering av personal kopplat till detta försvåras.		x			Förbättra samverkan med skolan och tillsätt en arbetsgrupp som arbetar med frågan.	Enhetschef	2025	Hösten -25	
Dålig koordinering mellan fritidsgård och fritidsklubbar. Risk att fokus hamnar fel.		x			Se till att ha kontaktpersoner inom berörda verksamheter som samverkar.	Enhetschef	2025	Hösten -25	

Ansvarig chef

Skyddsombud

Fackligt ombud

Eda kommun

Postadress
Box 66
673 22 Charlottenberg

Hemsida
www.eda.se
Besöksadress
Torget 1 673 32
Charlottenberg

E-post
kommun@eda.se
Telefon
0571-281 00

Organisations nr
212000-1769
Bankgiro
560-9912



Riskbedömningsmatris

Detta är en modell för att på ett systematiskt sätt analysera arbetsmiljörisker. Vi bedömer risker på olika sätt. Därför är det bra att flera personer deltar i riskbedömningen så att olika perspektiv kan beaktas.

VAD BLIR KONSEKVENSEN
OM RISKEN INTRÄFFAR?

	NÄSTAN OMÖJLIGT	MÖJLIGT	TROLIGT	NÄSTAN SÄKERT
ALLVARLIG	R2	R3	R4	R4
STOR	R2	R2	R3	R4
MEDEL	R1	R2	R2	R3
LITEN	R1	R1	R2	R2

HUR SANNOLIKT ÄR DET ATT
RISKEN INTRÄFFAR?

RISKKLASSNING – ÅTGÄRDSBEHOV

R4	Åtgärdas omedelbart
R3	Åtgärdas snarast
R2	Åtgärdas vid tillfälle
R1	Ingen åtgärd för tillfället

Inga grafer att exportera

Kultur och fritid

Kvalitet och resultat

Nyckeltal	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Öppettider										
Genomsnittlig öppettid per bibliotek och vecka	22.7	22.7	22.7	24.7	24.7	24.2	24.3	24.3	24.3	
Öppethållande huvudbiblioteket, timmar/vecka	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
Barnbokslån i kommunala bibliotek, antal/barn 0-17 år	13.2	11.9	12.9	11.9	11.8	12.5	9.7	10.1	11.0	
Deltagande										
Aktivitetstillfällen för barn och unga i kommunala bibliotek, antal/1000 inv 0-18 år	24.4	48.3	51.8	34.1	22.5	70.9	41.1	55.7	136.3	
Aktiva låntagare i kommunala bibliotek, antal/1000 inv	273	273	272	273	261	228	205	205	204	
Fysiska besök vid kommunala bibliotek, antal/inv	7.8	8.7	7.7	7.9	7.1	6.0	6.0	6.9	6.6	
Lån från kommunala bibliotek, antal/inv	6.8	7.0	7.0	6.8	6.1	6.5	4.4	4.4	4.5	
Elever i musik- eller kulturskola, 6-19 år, antal	-	145	165	-	82	..	-	-	..	
Elever i musik- eller kulturskola, 6-19 år, andel (%)	-	12.5	13.9	-	6.6	..	-	-	..	
Flickor i kulturskolan, 6-19 år, andel (%)	60	40	61	-	59	..	-	-	..	
Ämneskurser som erbjuds i musik- eller kulturskolan, antal ämnesområden				5	4	3	-	-	..	
Förekomst av särskilda kurser till barn och unga med funktionsnedsättning i kulturskolan (Ja=1, Nej=0)				0	1	1	-	-	..	
Förekomst av öppen verksamhet i kulturskolan (Ja=1, Nej=0)				1	1	1	-	-	..	
Förekomst av verksamhet särskilt riktad till nyinvandrade (Ja=1, Nej=0)				1	0	0	-	-	..	
Deltagartillfällen i idrottsföreningar, antal/inv 7-20 år	23.1	21.8	23.5	22.1	20.4	19.6	16.7	20.6	18.8	
Studieförbundens deltagartimmar inom kultur, antal/inv	2.9	2.3	2.2	3.1	2.3	1.4	0.8	1.7	1.8	
Uppfattning										
Medborgarundersökningen - Bra utbud av allmänna träningsplatser utomhus i kommunen, andel (%)							-	-	-	
Medborgarundersökningen - Bra utbud av belysta motionsspår i kommunen, andel (%)							-	-	-	
Medborgarundersökningen - Bra utbud av friluftsområden i kommunen, andel (%)							-	-	-	
Medborgarundersökningen - Bra utbud av böcker och tidskrifter i kommunens bibliotek, andel (%)							-	-	-	
Medborgarundersökningen - Bra utbud av bibliotekets aktiviteter (t.ex. bokklubbar, författarbesök, sagostunder, utbildning), andel (%)							-	-	-	

Resurser

Nyckeltal	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kostnader										
Kostnad kulturverksamhet, kr/inv	● 998	● 1 020	● 1 052	● 1 062	● 1 017	● 1 168	● 1 307	● 1 202	● 1 398	●
Intäkter kulturverksamhet, kr/inv	● 32	● 51	● 57	● 82	● 71	● 102	● 236	● 117	● 184	●
Kostnad för kulturverksamhet, andel av total driftskostnad, (%)	● 1.5	● 1.4	● 1.5	● 1.4	● 1.4	● 1.5	● 1.6	● 1.4	● 1.5	●
Genomsnittlig elevavgift i musik- eller kulturskola, kr/elever 6-19 år	● -	● 1 448	● 1 024	● -	● 1 750	● 1 345	● -	● -	● ..	●
Kostnad fritidsverksamhet, kr/inv	● 1 176	● 1 302	● 1 066	● 1 057	● 1 069	● 1 117	● 1 160	● 1 251	● 1 320	●
Intäkter fritidsverksamhet, kr/inv	● 18	● 35	● 36	● 65	● 88	● 73	● 61	● 128	● 127	●
Kostnad för fritidsverksamhet, andel av total driftskostnad, (%)	● 1.8	● 1.8	● 1.5	● 1.4	● 1.5	● 1.4	● 1.4	● 1.5	● 1.4	●
Personal										
Medarbetarengagemang (HME) kultur och fritid - Totalindex	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Heltidsarbetande månadsavlönade inom kultur och fritid, andel (%)	● ..	● .	● .	● ..	● .	● ..	● 65	● 63	● 61	●
Heltidsanställda månadsavlönade inom kultur och fritid, andel (%)	● 53	● .	● .	● ..	● .	● 56	● 67	● 65	● 67	●
Anställda 55+ inom kultur och fritid, andel (%)	● 60	● 53	● 59	● ..	● .	● ..	● ..	● ..	● ..	●

Volymen och utbud kultur

Nyckeltal	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Antal										
Konsthallar, antal (-2023)	-	-	-	-	0	0	0	0	0	
Teateranläggningar, antal (-2023)	-	-	-	-	0	0	0	0	0	
Kulturhus, antal (-2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Museum, antal (-2023)	-	-	-	-	4	4	4	4	4	
Konserthus, antal (-2023)	-	-	-	-	0	0	0	0	0	
Kultur- och musikskolor, antal (-2023)					1	1	1	1	1	
Antal i relation till befolkningen										
Kommunala bibliotek, antal/1000 inv	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	
Konsthallar, antal/10 000 inv (-2023)	-	-	-	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Teateranläggningar, antal/10 000 inv (-2023)	-	-	-	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Kulturhus, antal/10 000 inv (-2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Museum, antal/10 000 inv (-2023)	-	-	-	-	4.67	4.68	4.71	4.69	4.71	
Konserthus, antal/10 000 inv (-2023)	-	-	-	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Kultur- och musikskolor, antal/10 000 inv (-2023)					1.17	1.17	1.18	1.17	1.18	

[illegible]

Nyckeltal	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fotbollsplaner, 11-spelplaner, antal/10 000 inv Fotbollshallar, antal/10 000 inv					8.17 -	8.19 -	8.24 -	8.20 -	8.24 -	
Friidrottsplatser, antal/10 000 inv					-	-	-	-	-	
Friidrottshallar, antal/ 10 000 inv					-	-	-	-	-	
Anläggningar med elljusspår, antal/10 000 inv					4.67	4.68	4.71	4.69	4.71	
Idrottshallar, samtliga, antal/10 000 inv					3.50	3.51	3.53	3.51	3.53	
Idrottsyta 18x36 m till 22x42 m, antal/10 000 inv	3.53	3.52	3.48	3.50	3.50	3.51	3.53	3.51	3.53	
Idrottsyta 22x42 m eller större, antal/10 000 inv	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Ishallar för ishockey och konståkning, antal/10 000 inv	1.18	1.17	1.16	1.17	1.17	1.17	1.18	1.17	1.18	
Ridhallar, antal/10 000 inv					1.17	1.17	1.18	1.17	1.18	
Fritidsgårdar/ungdomsgårdar, antal/10 000 inv 0-18 år (-2023)	12.20	11.77	11.50	11.35	5.63	5.67	5.79	5.80	5.85	
Ungdomens hus/allaktivitetshus eller motsvarande, antal/10 000 inv 0-18 år (-2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Analysunderlag

Nyckeltal	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Invånare 0-12 år, antal	● 1 152	● 1 211	● 1 245	● 1 262	● 1 278	● 1 274	● 1 244	● 1 226	● 1 201	●
Invånare 13-18 år, antal	● 487	● 488	● 494	● 500	● 499	● 490	● 484	● 499	● 509	●
Långsiktiga effekter										
Invånare 16-84 år som är fysiskt aktiva minst 150 min/vecka, andel (%)	●	●	●	●	●	● ..	● ..	● 57.0	●	●
Invånare 16-84 år som är stillasittande mer än 7 timmar per dag, andel (%)	●	●	●	●	●	● ..	● ..	● ..	●	●
Invånare med bra självskattat hälsotillstånd, andel (%)	● -	● -	● 72.0	● ..	●	● ..	● ..	● 65.1	●	●
Invånare 16-84 år med gott psykiskt välbefinnande, andel (%)	●	●	●	●	●	● ..	● ..	● 86.8	●	●
Övrigt										
Idrottsföreningar med pojkdominerad verksamhet, andel (%)	● 50	● 57	● 50	● 50	● 50	● 60	● 60	● 67	● 56	●
Kommunalt kontant bidrag till idrottsföreningar, kr/inv - (2022)	●	●	● 174.1	● 174.9	● 99.3	● 175.4	● 17.7	● -	●	●
Kommunens köp av kultur och fritid totalt, andel (%)	● 1.4	● 0.0	● 1.6	● 1.7	● 1.7	● 1.5	● 1.7	● 1.4	● 1.3	●

Guide till tabeller och diagram

Färgerna rött, gult och grönt visar hur ett resultat ligger till jämfört med andra. För varje nyckeltal rangordnas alla kommuner/regioner efter sina resultat, och de bästa resultaten får grön färg, de sämsta får röd färg och de i mitten får gul färg. Saknas data på något nyckeltal visas det med grå färg. Tänk på att färgsättningen visar om resultatet är bra eller dåligt i jämförelse med andra.

- Trend
- Jämförelse
- Enhetsjämförelse
- Komponentdata

- Bortfall
- . Ej tillämplig
- .. Sekretess

- 25%
- 50%
- 25%
- Ingen data



Servicenämnden

Protokollsutdrag 2025-03-14

§ 33 Organisationsöversyn - kultur och fritid

Diarienummer: SeN/2025:32

Servicenämndens beslut

Servicenämnden föreslår kommunstyrelsen rekommendera kommunfullmäktige besluta följande att från 2025-06-01:

- Bibliotek och kultur överförs till bildning, inklusive tillhörande budget, undantaget 250 000 kronor under förutsättning att idrotts- och fritidsföreningsverksamheten behålls i samhällsbyggnad.
- Folkhälsa överförs till kommunledningsstaben, inklusive tillhörande budget.
- Idrotts- och fritidsföreningsverksamheten behålls i samhällsbyggnad, med bibehållen budget inklusive 250 000 kronor under förutsättning att bibliotek och kultur överförs till bildning.
- Naturvård vid Tallmon behålls i samhällsbyggnad, med bibehållen budget.

Protokollsanteckning

Birgitta Eklund (S) vill föra följande anteckning till protokollet: Socialdemokraterna anser att verksamheten kultur och fritid ska bevaras enligt befintlig organisation och fortsatt vara placerad inom servicenämndens ansvarsområde.

Sammanfattning av ärendet

Under hösten 2024 har kommunledningsorganisationen genomfört en översyn av kultur- och fritidsenhetens organisatoriska placering inom Eda kommun. Det övergripande syftet med översynen är att skapa en effektiv och hållbar organisation över tid. Det huvudsakliga målet är att förbättra styrningen och samordningen vilket leder till en mer sammanhållen och effektiv organisation som bättre kan tillgodose kommunens och invånarnas behov. En centralisering av bibliotek, fritidsgård och kultur under bildningsnämnden föreslås för att förbättra kostnadseffektivitet och servicekvalitet. Detta samarbete kan gynna människor i olika åldersgrupper genom att erbjuda bättre och mer samordnade tjänster och aktiviteter. Följande föreslås:

- En centralisering av bibliotek och kultur under bildningsnämnden föreslås för att förbättra kostnadseffektivitet och servicekvalitet. Detta samarbete kan



gynna människor i olika åldersgrupper genom att erbjuda bättre och mer samordnade tjänster och aktiviteter.

- För att förbättra samordningen och effektiviteten i folkhälsoarbetet föreslås att överföra folkhälsosamordnaren till kommunledningsstaben. Detta säkerställer en mer strategisk och övergripande styrning av folkhälsofrågorna.
- Samhällsbyggnad ska fortsatt ansvara för idrotts- och fritidsföreningsverksamheten vilket underlättar samordning och effektivitet. Genom avtal med kommunen hanteras markfrågor och underhåll av kommunägda idrottsanläggningar, inklusive sporthallar.
- För att säkerställa fortsatt god naturvård i Tallmon föreslås att behålla den nuvarande strukturen inom samhällsbyggnad. Detta bibehåller den höga kvaliteten på arbetet och säkerställer att befintliga rutiner och processer fortsätter att fungera effektivt.

Beslutsunderlag

Bildnings tjänsteskrivelse 2025-03-03

Presentation Verksamhetsövergång Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Projektplan Verksamhetsövergång Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Organisationsschema, Fritid och kultur 2024 och 2025, 2025-03-04

Protokoll MBL §11 Förändrad fritids- och kulturverksamhet 2024, 2025-03-04

Protokoll MBL §19 Förändrad fritids- och kulturverksamhet 2024, 2025-03-04

Riskbedömning och handlingsplan Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Omvärldsanalys av fritids- och kulturverksamheten i Värmland, 2025-03-04

Kommunikationsplan Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Tids- och aktivitetsplan Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Nyckeltal Kultur och fritid 2015-2024, 2025-03-04

Riskbedömning och handlingsplan fritid- och kultur, 2025-03-05

Riskbedömning och handlingsplan fritid- och kultur ändringar i chefstjänst AMI, 2025-03-04

Riskbedömning och handlingsplan fritid- och kultur ändringar i chefstjänst, 2025-03-04

Förändringar i chefstjänst fritids- och kulturavdelningen, 2025-03-04

Förslag till beslut på sammanträdet

Elsa Badh (C): Beslut enligt förvaltnings förslag. Servicenämnden föreslår kommunstyrelsen rekommendera kommunfullmäktige besluta följande att från 2025-06-01:

- Bibliotek och kultur överförs till bildning, inklusive tillhörande budget, undantaget 250 000 kronor under förutsättning att idrotts- och fritidsföreningsverksamheten behålls i samhällsbyggnad.
- Folkhälsa överförs till kommunledningsstaben, inklusive tillhörande budget.
- Idrotts- och fritidsföreningsverksamheten behålls i samhällsbyggnad, med bibehållen budget inklusive 250 000 kronor under förutsättning att bibliotek och kultur överförs till bildning.
- Naturvård vid Tallmon behålls i samhällsbyggnad, med bibehållen budget.



Sven-Arne Arvidsson (S) med bifall av Birgitta Eklund (S): Servicenämnden föreslår kommunstyrelsen rekommendera kommunfullmäktige att kultur- och fritidsverksamheten ska fortsätta bedrivas inom ramen för den befintliga organisationen och förbli under servicenämndens ansvarsområde.

Beslutsgång

Ordföranden ställer förslagen mot varandra och finner att servicenämnden beslutar enligt Elsa Badhs förslag.

Efter beslut i kommunfullmäktige skickas det till

För kännedom

Kommundirektör; Johan Örnberg

För åtgärd

Verksamhetschef samhällsbyggnad; Jan-Erik Eriksson

Skolchef; Daniel Nordström

Ekonomichef; Martin Bollner



Bildningsnämnden

Protokollsutdrag 2025-03-12

§ 38 Organisationsöversyn och verksamhetsövergång av fritid- och kulturenheten

Diarienummer: BN/2025:89

Bildningsnämndens beslut

Bildningsnämnden föreslår kommunstyrelsen rekommendera kommunfullmäktige besluta enligt följande från 2025-06-01:

- Bibliotek och kultur överförs till bildning, inklusive tillhörande budget, undantaget 250 000 kronor under förutsättning att idrotts- och fritidsföreningsverksamheten behålls i samhällsbyggnad.
- Folkhälsa överförs till kommunledningsstaben, inklusive tillhörande budget.
- Idrotts- och fritidsföreningsverksamheten behålls i samhällsbyggnad, med bibehållen budget inklusive 250 000 kronor under förutsättning att bibliotek och kultur överförs till bildning.
- Naturvård vid Tallmon behålls i samhällsbyggnad, med bibehållen budget.

Deltagande

Stefan Nilsson (SD) deltar ej i beslutet.

Reservation

Bo Sundbäck (S) och Pål Brenna (S) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget förslag.

Sammanfattning av ärendet

Under hösten 2024 har kommunledningsorganisationen genomfört en översyn av kultur- och fritidsenhetens organisatoriska placering inom Eda kommun. Det övergripande syftet med översynen är att skapa en effektiv och hållbar organisation över tid. Det huvudsakliga målet är att förbättra styrningen och samordningen vilket leder till en mer sammanhållen och effektiv organisation som bättre kan tillgodose kommunens och invånarnas behov. En centralisering av bibliotek, fritidsgård och kultur under bildningsnämnden föreslås för att förbättra kostnadseffektivitet och servicekvalitet. Detta samarbete kan gynna människor i olika åldersgrupper genom att erbjuda bättre och mer samordnade tjänster och aktiviteter.



Ajournering

Sammanträdet ajourneras för partiöverläggningar klockan 15:13 -15:18.

Beslutsunderlag

Bildnings tjänsteskrivelse 2025-03-03

Presentation Verksamhetsövergång Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Projektplan Verksamhetsövergång Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Organisationsschema, Fritid och kultur 2024 och 2025, 2025-03-04

Protokoll MBL §11 Förändrad fritids- och kulturverksamhet 2024, 2025-03-04

Protokoll MBL §19 Förändrad fritids- och kulturverksamhet 2024, 2025-03-04

Riskbedömning och handlingsplan Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Omvärldsanalys av fritids- och kulturverksamheten i Värmland, 2025-03-04

Kommunikationsplan Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Tids- och aktivitetsplan Fritid och kultur 2024, 2025-03-04

Nyckeltal Kultur och fritid 2015-2024, 2025-03-04

Riskbedömning och handlingsplan fritid- och kultur, 2025-03-05

Riskbedömning och handlingsplan fritid- och kultur ändringar i chefstjänst AMI, 2025-03-04

Riskbedömning och handlingsplan fritid- och kultur ändringar i chefstjänst, 2025-03-04

Förändringar i chefstjänst fritids- och kulturavdelningen, 2025-03-04

Förslag till beslut under sammanträdet

Bo Sundbäck (S): Avslag till förvaltningens förslag.

Ola Dahlström (L): Beslut enligt förvaltningens förslag. Bildningsnämnden föreslår kommunstyrelsen rekommendera kommunfullmäktige besluta enligt följande från 2025-06-01:

- Bibliotek och kultur överförs till bildning, inklusive tillhörande budget, undantaget 250 000 kronor under förutsättning att idrotts- och fritidsföreningsverksamheten behålls i samhällsbyggnad.
- Folkhälsa överförs till kommunledningsstaben, inklusive tillhörande budget.
- Idrotts- och fritidsföreningsverksamheten behålls i samhällsbyggnad, med bibehållen budget inklusive 250 000 kronor under förutsättning att bibliotek och kultur överförs till bildning.
- Naturvård vid Tallmon behålls i samhällsbyggnad, med bibehållen budget.

Beslutsgång

Ordförande ställer förslagen emot varandra och finner att bildningsnämnden beslutar enligt Ola Dahlströms förslag.

Omröstning begärs

Bildningsnämnden godkänner följande beslutsgång:

Ja-röst för Ola Dahlströms förslag.

Nej-röst för Bo Sundbäcks förslag (avslag).



Omröstningsresultat

Med fyra ja-röster för Ola Dahlströms förslag och två nej-röster för Bo Sundbäcks förslag beslutar bildningsnämnden att besluta enligt Ola Dahlströms förslag:

Ledamot/tjänstgörande ersättare	Ja-röst	Nej-röst	Avstår
Gun Andersson (M)	x		
Sylvia Jonasson (C)	x		
Bo Sundbäck (S)		x	
Ola Dahlström (L)	x		
Pål Brenna (S)		x	
Nicklas Backelin (V)	x		
Totalt	4	2	

Efter beslut i kommunfullmäktige skickas det till

För kännedom

Kommunchef; Johan Örnberg

För åtgärd

Verksamhetschef samhällsbyggnad; Jan-Erik Eriksson

Skolchef; Daniel Nordström

Ekonomichef; Martin Bollner