

## Förhandling enligt MBL § 11 med anledning av organisationsförändring inom IT-organisationen.

Datum: 2014-03-26

För arbetsgivaren: Ulf Haraldsson  
Jonas Jansfors  
Eva Liliequist

För Vision: Gunnel Ehrnberg

### § 1

Arbetsgivaren informerar om planerna på ny IT-organisation och har även inför förhandlingen skickat över material i form av ”Rapport uppdrag IT-leverans” samt gjort en riskanalys tillsammans med Vision som biläggs protokollet. Riskanalysen föredrogs även av Eva Liliequist.

### § 2

Vision har i stort inga synpunkter på förändringen. Man vill dock framhålla att man tycker att arbetsgivaren först borde besätta de tjänster som är möjliga med befintlig personal istället för att alla ska få söka sina tjänster. Det skulle minska den oro som finns hos vissa att hamna utanför.

### § 3

Arbetsgivaren noterar synpunkten och svarar att ambitionen är att så långt det är möjligt använda den personal som redan finns men att extern rekrytering anses nödvändig i vissa fall för att höja kompetensen inom organisationen.

### § 4

Vision framförde även att man oroas över att de förutsättningar som beskrivs i rapporten kring IT-beställarkompetens på förvaltningarna, kan medföra ökad belastning på vissa personer som riskerar att få detta som en utökad arbetsuppgift.

### § 5

Arbetsgivaren noterar detta och svarar att det naturligtvis är viktigt att inte belasta enskilda arbetstagare på ett sätt som riskerar deras hälsa.





§ 6

Förhandlingen förklarades avslutad i oenighet 2014-03-26

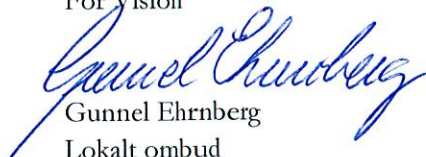
För arbetsgivaren:



Ulf Haraldsson

HR-chef

För Vision



Gunnel Ehrnberg

Lokalt ombud



## Riskbedömning inför organisationsförändring inom IT-organisationen.

Datum: 2014 03 26

För facket: Gunnel Ehrnberg Vision

För arbetsgivaren: Helena Franzén  
Eva Liliequist

### § 1

#### **Precisering av den planerade förändringen**

Framtaget förslag innebär att en gemensam intern IT-organisation bildas där det framgår en tydlig indelning i strategisk, taktisk och operativ nivå där också gränssnitt, roller och ansvar förtydligas.

Den strategiska nivån utgörs av rollerna IT-chef samt processledare tillika biträdande IT-chef.

Den taktiska nivån utgörs av en beställarfunktion besatt av olika funktioner/roller: IT arkitekt med profil verksamhets/lösningsarkitekt, IT-samordnare/IT projektledare, kravanalytiker samt projektcontroller och ändringsansvarig. Övriga taktiska roller är leverantörs- och leveransansvarig samt IT-driftschef.

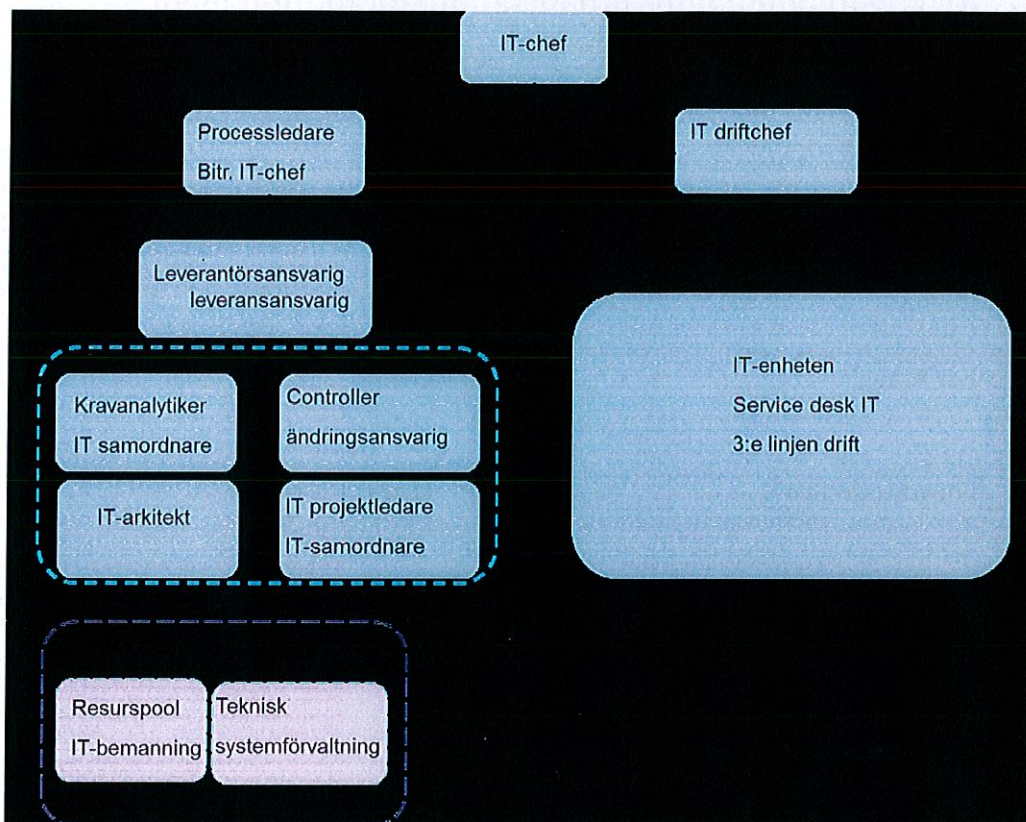
Den operativa nivån utgörs av service desk IT och användarstöd med ansvariga IT-tekniker med specialister för drift inom olika funktionsområden.

En trolig och möjlig utökning av organisationen innebär att ytterligare ett område på operativ nivå kan komma att införas, en central IT-nära teknisk systemförvaltning. Det är ett område som redan nu efterfrågas i fråga om stöd till beställare inom förvaltningar, konsult- och servicekontor samt stab.

Hela IT-organisationen kommer att beröras av den planerade förändringen.

Se skiss nedan





Förtydligande

En funktion i skissen kan innebära flera tjänster

### Önskade effekter av organisationsförändring

Effekt målet är att

Öka kvalitén och fokusera på verksamhetsnytta i IT-verksamheten.

För föreslagen IT-organisation gäller att på längre sikt:

- Hantera IT- utveckling och förvaltning oberoende val av driftform och intern organisationsstruktur.
- Öka kvaliteten och skapa en mer effektiv IT-verksamhet med balans mellan ledning/styrning, förvaltningarnas beställare och IT-organisationens beställarfunktion och utförare.
- Upprätta en IT-organisation vars ansvar är att utveckla den övergripande IT-strategin för Tyresö kommun och säkerställa förvaltningarnas behov av IT och telekommunikation.
- Forma en beställarfunktion som ansvarar för att stödja förvaltningarnas beställare med IT-tjänster, IT-utveckling och förvaltning.

- Se till att IT- relaterade behov hanteras för förvaltningarna på ett effektivt sätt
- Utveckla och tillhandahålla kostnadseffektiva IT-lösningar med hög kvalitet för att möta

## § 2

### **Av facket identifierade risker**

- Risk för att befintlig personal inte vågar söka nya tjänster på grund av för stora krav i kravprofilen.
- Risk för oro och påverkan på arbetsglädjen att nuvarande roll inte finns i nya organisationsförslaget.
- Risk för att kompetent personal slutar.
- Ovissheten skapar stress och oro och påverkar arbetet negativt.
- Hanteringen av personalen inom IT-organisationen sprider oro i kommunen.
- Nuvarande personal inom Best-IT känner oro för att inte få en plats inom nya organisationen och är osäkra på sin nuvarande tillhörighet.

## § 3

### **Genomgång av identifierade risker**

- När det gäller oro för att inte våga söka arbete i nya organisationen och oro för att nuvarande roll inte finns i nya organisationen kommer Helena att ha individuella samtal med all personal och ställa upp som bollplank för att hjälpa till att reda ut oklarheter. Helena kommer att börja med att tydliggöra nya roller och funktioner medan det kommer att ta lite längre tid med att kunna presentera arbetsuppgifter på detaljnivå.
- När det gäller ovisshet som skapar stress och oro, risk för att kompetent personal slutar och att hanteringen av personalfrågan sprider oro i kommunen är det viktigt med så snabbt handhavande som möjligt. Att ge fortlöpande och tät information, svara på frågor och skapa forum för dialog.
- När det gäller organisationstillhörighet för anställda inom Best-It är det en fråga som kommer att involvera HR-chef.

20140326  
Tyresö ~~2013-02-26~~

För arbetsgivaren



Helena Franzén  
Avdelningschef

Justeras



Gunnel Ehrnberg  
Vision



Eva Liliequist  
Sekreterare