

Organisations- förändring

Införlivning av kultur- och fritidsförvaltningen
i utbildningsförvaltningen

Bakgrund

I budget 2020 gav kommunfullmäktige kommunledningsförvaltningen i uppdrag att utreda utfallet av den organisationsöversyn som gjordes 2018 samt eventuellt komplettera med ytterligare förslag till åtgärder för att uppnå intentionen med beslutet.

Under våren 2021 genomfördes en utredning av dåvarande kultur- och folkhälsoförvaltningen som i organisationsöversynen 2018 blev mottagare av verksamheter från Kolsva kommun del samt kulturskolan.

Resultatet av utredningen blev ytterligare en organisationsförändring för kultur- och folkhälsoförvaltningen som innebar bland annat en förstärkning av kultur- och fritidsfrågorna, en sammanhållen barn- och ungdomsprocess, en sammanhållen process för planering och skötsel av allmän platsmark. (KF 2021-09-27 §90)

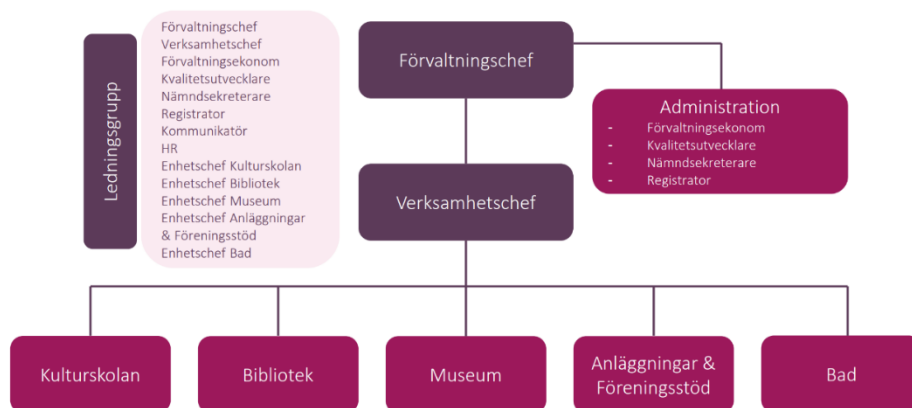
Till följd av organisationsförändringen bytte nämnd och förvaltning namn till kultur- och fritidsnämnden och kultur- och fritidsförvaltningen (KF 2021-10-25 §104) Förvaltningen genomförde även en intern omorganisation där en verksamhetschef anställdes under förvaltningschef. Förvaltningen har sedan 2022 delat förvaltningschef med utbildningsförvaltningen.

Nuläge

Kultur- och fritidsförvaltningen består idag av fem verksamhetsenheter samt en administrativ enhet. Förvaltningen har omkring 100 medarbetare.

Kultur- och fritidsnämndens uppdrag är att främja och ansvara för kultur-, idrott och fritidsverksamheten inom kommunen. Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar med:

- Föreningsstöd, föreningsbidrag, föreningsregister, lotteriregistrering samt uthyrning av lokaler och anläggningar
- Bibliotek
- Badanläggningar
- Kultur
- Museum
- Kulturskola
- Konsumentvägledning
- Kommunens uppdrag som finskt förvaltningsområde



Kultur- och fritidsförvaltningens verksamheter

Administration

Administrationen stöttar förvaltningens kärnverksamheter. Här finns förvaltningschef och verksamhetschef, förvaltningsekonom, kvalitetsutvecklare, nämndsekreterare och registrator.

Anläggningar och föreningsstöd

Enheten för anläggningar och föreningsstöd jobbar med stöd till föreningar och bokning av idrottsanläggningar, lokaler och båtplatser, hanterar föreningsbidrag, bidrag till studieförbund och registrering av lotterier.

Badanläggningar

Enheten för badanläggningar sköter driften av Malmabadet och badet på Köpings bad och sport. Badverksamheten ska främja simkunnighet, motion, lek och gemenskap och anordnar bland annat simskola, familjebad, vattenträning, event och barnkalas.

Bibliotek

Enheten består av Kolsva bibliotek, Köpings stadsbibliotek och Köpings bokbuss. Enheten arbetar med förmedling av litteratur och läsfrämjande arbete för förskola och skola samt med biblioteksservice till äldreomsorg och omsorg för personer med funktionsnedsättning. Enheten har även ansvar för kommunens konsumentrådgivning samt finskt förvaltningsområde.

Kulturskola

Kulturskolan undervisar i musik, dans, teater, film samt bild och form. Enheten driver kulturprojekt i samarbete med grundskolan och samarbetar med Ullvigymnasiet för att erbjuda elever fördjupning i sång- och instrumentalstudier i samband med gymnasieutbildningen.

Museum och utställningshall

Enheten arbetar med insamling och bevarande av skrivna texter, föremål, ljud och bilder som visar Köpings historia samt erbjuder föredrag, utställningar, guidade turer, klassvisningar och pedagogiska program. Enheten driver Nyströmska gården och Gammelgårdens friluftsmuseum. Från enheten utgår kommunens kultursekreterare som jobbar med inköp av konst, konstutställningar och olika kulturarrangemang- och föreställningar.

Förslag till organisationsförändring

Vår organisatoriska principer

De tidigare organisationsöversynerna som har genomförts i nämnds-och förvaltningsorganisationerna och innefattat kultur- och fritidsförvaltningen har haft som mål att höja kvalitet, effektivitet och kompetens i hela organisationen för att skapa största möjliga nytta för Köpingsborna.

Organisationsförändringarna har vilat på analyser av drivkrafter till förändring utifrån de organisatoriska principerna.

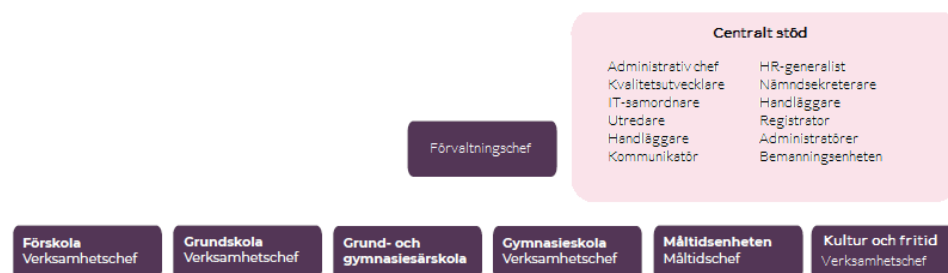
| Medborgarperspektiv | Helhetsperspektiv |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">Fokus på effekt och värdeskapande för de vi är till för | <ul style="list-style-type: none">Tillsammans utvecklar vi en välfungerande kommunSamverkan och att vilja varandra väl är vägen till framgång |
| Strukturellt håller vi ihop huvudprocesserna | Tydligt ledarskap |
| <ul style="list-style-type: none">Vi eftersträvar effektiv administrationVi eftersträvar långsiktighet i vårt strategiska arbeteVi säkrar god service och bra underlag för våra politiker | <ul style="list-style-type: none">Vi vet våra roller och uppdrag och har förståelse för andras rollerTillit till styrning och ledning där mötet skerVi härbärgerar ovisshet och ständig förändringVi välkomnar öppenhet och en transparent beslutsgång3T |

Den organisationsförändring som föreslås, där kultur- och fritidsförvaltningen införlivas i utbildningsförvaltningen är en naturlig följd av den tidigare organisationsförändringen där förvaltningarna delat förvaltningschef och en verksamhetschef tillsatts för kultur- och fritidsförvaltningen.

Behov av förändring aktualiserades i samband med rekrytering av ny

förvaltningschef till båda förvaltningarna.

Förslaget innebär att utbildningsförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen bildar en gemensam förvaltningsorganisation där kultur- och fritidsförvaltningen hamnar som ett verksamhetsområde under utbildningsförvaltningen. Kultur- och fritidsverksamheten svarar fortsatt mot kultur- och fritidsnämnden som behåller sitt verksamhets-, budget- och personalansvar för kultur- och fritidsverksamheten.



Kultur och fritid läggs som ett verksamhetsområde under utbildningsförvaltningen

Samordningsvinster

Drivkrafter till förändringen är att kultur- och fritidsförvaltningen är för liten som förvaltningsorganisation för att ha en egen förvaltningschef. Syftet med organisationsförändringen är också att fortsätta bygga på de samordningsvinster som framkommit i samband med att utbildningsförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen har delat förvaltningschef.

Förändringen har flera stordriftsfördelar som bidrar till kvalitet, effektivitet och kompetens samt till våra organisationsgrundande principer.

Flera av dessa fördelar finns redan idag när förvaltningarna delar förvaltningschef men kan ytterligare förstärkas i en sammanslagning där förvaltningschefen leder och fördelar arbetet mellan samtliga medarbetare.

Man har sett synergieffekter i form av gemensamt deltagande i kommunövergripande grupper: Fördelar har också funnits att samverka över gränserna och stötta varandra när det gäller IT, kvalitet och nämndadministration. Ett samarbete kring rutiner och kompetens finns redan idag och vissa specifika tjänster har kunnat fördelas ut på befintlig personal. Till exempel har kvalitetsarbetet för kultur- och fritidsförvaltningen fördelats mellan enhetschefer med stöd från kvalitetskompetensen i utbildningsförvaltningen.

Detta har inneburit minskade OH-kostnader för båda förvaltningarna (kostnader för gemensam styrning, samordning, administration och lokaler)

De positiva effekterna kan ytterligare förstärkas genom att sammanfoga förvaltningarna till en förvaltning. Ett samlat administrativt stöd skulle kunna innebära fler synergieffekter och effektiviseringar på sikt. Sammanslagning av administrativa enheterna i förvaltningarna skulle ge kultur- och fritidsverksamheterna tillgång till handläggare och utredare samt andra kompetenser som förvaltningen inte har idag. Genom att dela kompetens blir förvaltningen mindre sårbara vid frånvaro eller vakanser.

En förvaltning innebär också att förvaltningarna bildar en gemensam ledningsgrupp där kompetenser kan delas. Förvaltningschefens deltagande i kommunövergripande grupper samordnas och samverkan med facket genom MBL görs samlat för förvaltningen som helhet.

Fler synergieffekter skulle kunna uppnås genom att överföra personalansvaret till utbildningsförvaltningen som då skulle bli anställningsmyndighet för samtliga anställda i den nya förvaltningen. En samlad personalbudget ger ytterligare möjligheter att effektivisera det administrativa stödet. Som ett första steg i förändringen föreslås dock att kultur- och fritidsnämnden behåller personalansvaret för personalen inom kultur- och fritidsverksamheten. Detta för att minska förändringens effekter på personalen på kultur- och fritidsförvaltningen.

Risker

En förändring medför alltid en viss oro för de som direkt påverkas. Kultur- och fritidsförvaltningen har genomgått flera förändringar organisatoriskt de senaste åren vilket kan ge upphov till förändringströtthet bland personalen. Riskbedömningar inför förändringen ska genomföras i enlighet med kommunens gällande rutiner för arbetsmiljöarbetet för att undvika ohälsa.

En övergripande risk som lyfts vid tidigare omorganisationer är att organisera icke lagstyrd verksamhet tillsammans med lagstyrd verksamhet. I tuffa ekonomiska lägen innebär det att den lagstyrda verksamheten prioriteras. I detta förslag kvarstår Kultur- och fritidsnämnden som behåller verksamhets-, budget-, och personalansvar. Om utbildningsnämnden istället skulle bli anställningsmyndighet och överta personalbudgeten medför det en risk att personalbudgeten används till den lagstadgade verksamheten till nackdel för kultur- och fritid.

Personella konsekvenser

Överföring av ansvarsområden till utbildningsförvaltningen innebär att ansvarsområdena som idag ligger under kultur och fritidsförvaltningen hamnar under utbildningsförvaltningen.

Förändringarna innebär personella konsekvenser där personal anställd inom kultur- och fritidsförvaltningen byter organisatorisk tillhörighet. Dock behåller

kultur- och fritidsnämnden personalansvaret och därmed det övergripande arbetsmiljöansvaret.

Förändringarna innebär inte att antalet tjänster minskar.

Tjänsterna som i dagsläget ligger under kultur- och fritidsförvaltningen övergår till utbildningsförvaltningen. Det gäller i dagsläget 110 tillsatta tjänster: 74 tillsvidareanställda, 7 tidsbestämda anställningar samt 29 med timanställning.

- Administration: 9 tillsvidareanställda inklusive enhetschefer och verksamhetschef.
- Kulturskolan: 23 anställda: 17 tillsvidareanställda, 3 tidsbestämda anställningar, 3 timanställda.
- Bibliotek: 21 anställda: 16 tillsvidareanställda, 3 tidsbestämda anställningar, 2 st timanställda.
- Museum: 11 anställda: 5 tillsvidareanställda, 6 timanställda.
- Anläggningar och föreningsstöd: 11 anställda: 9 tillsvidareanställda, 2 timanställda.
- Bad: 35 anställda: 18 tillsvidareanställda, 1 tidsbestämd anställning, 16 timanställda.

Riskbedömningar görs i enlighet med kommunens gällande rutiner för arbetsmiljöarbetet.

Ekonomiska konsekvenser

Syftet med organisationsförändringen är inte primärt att hitta besparingar dock innebär samordningsvinsterna att vi får en effektivare och mindre sårbar organisation.

På sikt ser vi möjligheter till effektiviseringar utifrån att arbetsprocesserna blir mer effektiva.