

Sannorlighet	Konsekvens	Riskvärde	Åtgärd
4. Mycket stor	4. Mycket allvarlig	12-16	Åtgärda
3. Stor	3. Allvarlig	4-11	Bevaka
2. Liten	2. Lindring	1-3	Acceptera
1. Osannolik	1. Försumbar		

	Område	Beskrivning av risk	Riskansvarig	Orsak	S	K	Riskvärde	Hantering (Åtgärdas, Bevakas, Accepteras)	Indikatorer för att mäta åtgärdernas effekt	Ambitionsni vå 2022	Ambitionsn ivå 2023
1	Demokratinivä	Risk att demokratinivä försvagas	Kommunchef	1. Färre politiska beslutsfattare 2. Mindre personlig relation med beslutsfattare för allmänhet och näringsidkare. 3. Risk att kommunfullmäktige inte har politiker som inte är jäviga vid ansvarsprövning av kommunstyrelsen. 4. Ett ökat ansvar och utökat åtagande kan leda till överarbetning och utmattning hos beslutsfattare. 5. Risk att de mindre partierna inte representeras. 6. Kommunstyrelsens ledamöter och ersättare får ett mycket stort personligt ansvar, utifrån att kommunstyrelsen även blir hälso- sjukvårdsnämnd med mera.	2	3	6	Bevaka	Politikerenkät Utvärdering med presidier ärligen	2:2	2:2
2	Demokratisk belastning	Risk att kommunstyrelsen får ohanterligt mycket ärenden	Kommunsekreterare	1. Om en kommunstyrelse ska besluta i alla ärenden räcker inte tiden till. 2. Specialistkompetensen som finns hos nämnderna överförs inte till ny organisationsmodell. 3. Vissa ärenden inom socialtjänsten behöver omprövas mycket frekvent. 4. Kommunstyrelsens förtroende för utskottens beredning av ärenden är bristande, vilket leder till samma diskussioner i kommunstyrelsen som utskottet.	3	3	9	Bevaka	Antal ärenden. Samma diskussion i KS som var i utskottet = enkätundersökning bland utskottsledamöter.	2:3	1:3
3	Organisatorisk effektivitet	Utskott blir "nämnder"	Kommunchef	1. Otydligt förståelse av mandat leder till osäkerhet och förvirring. 2. Målen nås inte upp till följd av bristande införande. 3. Förtroendevalda annammar inte skillnaden på operativt och strategiskt engagemang. 4. Förvaltning och politik har inte samma förväntningar	3	4	12	Åtgärdas	Utvärdering med förtroendevalda och ledningsgruppen	1:4	1:3
4	Struktur	Kapacitet och resurser för förändring	Kommunchef	1. Koncenen saknar resurser att driva förändringen. 2. Utbildningskapital räcker inte till för anställda och förtroendevalda. 3. Framtagande av stydokument.	3	4	12	Åtgärdas	Budgetutfall Utvärdering (justera risk- och konsekvensanalys)	1:4	1:3
5	Förändringsprocess	Alla konsekvenser av en organisationsförändring kan inte förutses.	Projektledare	1. Den nya organisationen hinner inte falla på plats. 2. Oförutsedda konsekvenser skadar förtroendet. 3. Förändringen ses inte som ett långsiktigt arbete.	4	2	8	Bevakas	Utvärdering med förtroendevalda och ledningsgruppen	3:2	2:2
6	Strukturella förutsättningar	Konsekvensen av speciallagstiftnings effekt på ny organisationsmodell	Projektledare	1. Vissa ärendetyper kan inte delegeras. Samtidigt är vissa av dessa ärenden olämpligt att hanteras av en stor grupp. 2. Redovisning av delegationsbeslut inom sekretessärenden eller andra känsliga ärenden redovisas till kommunstyrelsen.	1	4	4	Bevakas	Bevakas av ledningsgrupp och sekreterare	1:5	1:3
7	Sekretesshantering	Stor kommunstyrelse gör att sekretessärenden försvåras	Sekreterare	1. Med en stor kommunstyrelse med många ersättare utmanas möjligheten att värna om sekretess. 2. Med stor kommunstyrelse och många ersättare kan kommunen få svårt att upprätthålla en bild av att sekretessärenden begränsas till få som möjligt. 3. Säket utskick av sekretesshandlingar utmanas ju fler mottagare det finns.	2	4	8	Bevakas	Sekretessavtal - årlig kontroll av antal påskrivna	1:5	1:4