

# Lokalisering av arbeidsplasser nye Molde kommune

Rapport fra arbeidsgruppen

18. februar 2019

## Innhold

Kap 1 Oppsummering og anbefaling .....	3
1.1. Oppsummering.....	3
1.2. Anbefaling.....	4
Kap 2 Bakgrunn og mandat .....	6
2.1. Bakgrunn .....	6
2.2. Deltakere .....	7
2.3. Mandat og milepæler .....	7
Kap 3 Arbeidsplasser lokalisert i dagens kommunehus .....	9
3.1. Midsund.....	9
3.2. Nesset.....	9
3.3. Molde .....	10
Kap 4 Forslag til lokalisering av arbeidsplasser i nye Molde kommune.....	11
4.1. Innledende betraktninger .....	11
4.2. Nåværende og fremtidige konsekvenser av digitalisering .....	11
4.3. Arbeidsplasser i Eidsvåg og Midsund .....	12
Kap 5 ROS-analyse av forslagene fra arbeidsgruppen.....	14
5.1. Om metoden som er benyttet i ROS-analysen.....	14
5.2. I hovedsak å beholde dagens lokalisering av arbeidssted.....	15
5.3. Generelle konsekvenser av endret arbeidssted .....	16
5.4. Sentralisert dokumentcenter til Eidsvåg .....	17
5.5. Lokalisere landbruksfunksjoner til Eidsvåg .....	18

## Kap 1 Oppsummering og anbefaling

### 1.1. Oppsummering

Arbeidet med lokalisering av arbeidsplasser i nye Molde kommune startet i september 2018. Bakgrunnen for delprosjektet er kap.6.3. i intensjonsavtalen mellom Midsund, Molde og Nesset, der det legges noen føringer for lokalisering av fremtidige arbeidsplasser i nye Molde kommune. Arbeidsgruppen har også hatt fokus på intensjonsavtalens mål mellom annet mht økonomi, innovasjon og digitalisering.

Alle deltakerne i arbeidsgruppen har følt at dette arbeidet har vært særdeles krevende, og i desember besluttet rådmennene å endre administrativ sammensetning i arbeidsgruppen, og selv å tre inn i gruppen som administrative representanter. De tillitsvalgte som har fulgt prosessen har vært de samme hele perioden.

Arbeidsgruppen legger til grunn at vi i all hovedsak skal yte basistjenester og utføre merkantile funksjoner i ny kommune med de ansatte vi har i dag. I utgangspunktet kan veldig mange administrative arbeidsplasser flyttes og ligge «hvor som helst», men vi starter ikke på null. Vi har ansatte som har sitt faste arbeidssted en plass, og om dette ufrivillig endres, er vi oppmerksom på at det må kompenseres jfr. omstillingsavtalen. I intensjonsavtalen står det at: *«Ingen ansatte skal sies opp som følge av etableringen av ny kommune. Nye/endrede arbeidsoppgaver må påregnes.»* Dette har arbeidsgruppen også hatt med seg i denne prosessen.

Nye Molde kommune er en langstrakt kommune. Det er krevende å komme med forslag om å flytte funksjoner og oppgaver slik at ansatte får endret arbeidsted og betydelig endret reisetid til arbeid. Vi har derfor lagt ned et grundig arbeid i å gjøre ROS-analyser av forslagene som er kommet opp, spesielt opp mot det som er mest kritisk for oss, faren for å miste kompetent arbeidskraft som er i de tre kommunene i dag.

Metoden for ROS-analysen vises i kapittel 5. Arbeidsgruppen står samstemt bak ROS-analysen.

Kort oppsummering av ROS-analysene viser:

- **I hovedsak å beholde dagens struktur for arbeidsted**  
3/16 grønne, 8/16 gule og 5/16 røde områder. Vurderes som et godt alternativ av arbeidsgruppen.
- **Generelle konsekvenser av endret arbeidsted**  
4/21 grønne, 7/21 gule og 10/21 røde områder. Arbeidsgruppen mener dette tydeliggjør stor generell risiko ved å endre arbeidsted.
- **Sentralisert dokumententer i Eidsvåg**  
1/13 grønne, 4/13 gule og 8/13 røde områder. Flertallet i arbeidsgruppe mener dette forslaget har for mange risikofaktorer, mellom annet mht å beholde kompetanse, til at man kan anbefale dette.

- **Landbruksfunksjoner i Eidsvåg**

5/11 grønne, 2/11 gule og 4/11 røde områder. Arbeidsgruppen mener at dette alternativet kan anbefales, ikke minst sett opp mot behov for nyrekruttering innenfor fagområdet.

## 1.2. Anbefaling

Arbeidsgruppen velger, ut fra funnene i ROS-analysene som hele arbeidsgruppen var samstemt om, å anbefale at man i all hovedsak beholder dagens lokalisering av arbeidsplasser, slik at få ansatte skal måtte flytte fysisk arbeidsplass. Avstandene i den nye kommunen er relativt sett store, og denne anbefalingen gjør at risikoen for å miste kompetanse, og spesielt spisskompetanse, som vi er avhengig av inn i den nye kommunen, minker. Dette forutsetter digitale løsninger som gjør at oppgaven de har ansvar for i den nye kommunen kan løses ved samme lokalisasjon som i dag. Arbeidsgruppen er imidlertid også opptatt av at de ansatte som ønsker å pendle, for å være en del av et større arbeidsmiljø, skal få anledning til det.

Arbeidsgruppen anbefaler at landbruksfunksjoner i nye Molde kommune kan lokaliseres til Eidsvåg. Innenfor dette område skal det også rekrutteres nye ansatte.

Når det gjelder forslaget om et sentralt dokumentssenter i Eidsvåg, mener 6 av 7 arbeidsgruppemedlemmer at ROS-analysen viser at dette ikke er å anbefale. Dette er ikke til hinder for at hovedansvar for enkeltområder innenfor dokumentforvaltning kan ligge i Eidsvåg. Det er en egen arbeidsgruppe som ser på dette fagområdet, og arbeidsgruppen for lokalisering er opptatt av at råd fra dem blir førende i den videre planleggingen av dokumentforvaltningen i nye Molde kommune.

**Rådmannen i Nesset ønsker likevel å anbefale dokumentssenter i sin helhet lagt til Eidsvåg, og har skrevet følgende begrunnelse for dette:**

1. *«Samfunnsperspektivet:  
Intensjonsavtalen legger føringer for at det skal legges til rette for vekst og utvikling i hele kommunen. For å bygge felles identitet og stolthet til bygdene, byen og den nye kommunen vil det være viktig å legge til rette for en samfunnsutvikling som bidrar til å skape attraktive bo-, arbeids- og fritidsområder i alle deler av kommunen.*
2. *Målene for den nye kommunen:  
Ett av målene for den nye kommunen er «En kompetent kommune med sterke fagmiljøer som ivaretar innbyggernes rettsikkerhet.»*

*Videre er det uttalt i intensjonsavtalen at «Fellesnemnda skal plassere fagmiljøene der det er kvalitetsmessig og økonomisk hensiktsmessig» og at «Fagmiljø og funksjoner som ikke er stedbundne kan lokaliseres til kommunehuset i Eidsvåg.»*

*Ut fra et samfunnsperspektiv vil det være riktig å legge et dokumentssenter til kommunehuset i Eidsvåg. Dette som et bidrag til å opprettholde bosetting i hele den nye kommunen. Arbeidsplasser er et viktig virkemiddel for å opprettholde bosetting og et levedyktig bygdesamfunn. Når vi er så heldig å få være med å bygge en ny kommune er det viktig at vi tenker langsiktig og er framtidsrettet. Det som blir vurdert som en risiko i dag, trenger ikke være det på lang sikt.*

*Ved å legge dokumentssenteret til kommunehuset i Nesset vil den nye kommunen innfri noen av målene som er satt i intensjonsavtalen.*

*Ved å samle alle ansatte på ett sted vil vi få:*

- *En felles kultur*
- *Et stort og attraktivt fagmiljø*
- *Bedre tjenestekvalitet*
- *Enklere rekruttering*

*Med bakgrunn i punktene over vil et felles dokumentssenter for hele nye Molde kommune bidra til fornying, forenkling og forbedring. Ved overgangen til 2020 vil det være mange personer som har Molde kommune som sin arbeidsgiver. De fleste vil av naturlig årsak være lokalisert i bysentrum og området rundt. Et dokumentssenter med 5 – 10 ansatte vil utgjøre en liten del av den totale arbeidstokken i den nye kommunen. Det betyr igjen at et dokumentssenter lokalisert ved kommunehuset i Eidsvåg vil berøre svært få av de ansatte i den nye store kommunen. Tjenesteområdet dokumentssenter, er kategorisert som stedsuavhengig. Dette er et fagområde som ikke trenger å ligge nært til rådmannen og hans stab. Uavhengig hvor det er plassert kan dokumentssenteret serve alle ansatte i hele kommunen.»*

## Kap 2 Bakgrunn og mandat

### 2.1. Bakgrunn

I intensjonsavtalen kap 6.3., mellom kommunene Midsund, Molde og Nesset, står følgende om lokalisering av funksjoner i nye Molde kommune:

*«Det bør være samsvar mellom overordnet politisk og administrativ organisering. Den overordnede ledelsen i kommunen skal være i kommunesenteret Molde. Rådmann og kommunalsjefer skal sitte samlokalisert sammen med politisk ledelse. Digitalisering åpner for mer effektive og mer desentraliserte administrative funksjoner. Det må påregnes en reduksjon i antall administrativt ansatte i kommunen, avhengig av utviklingen i de kommunale oppgavene.*

*Det skal legges til rette for at administrative arbeidsplasser skal kunne legges til Midsund der Midsund har spesiell kompetanse. Det skal bygges opp et fagmiljø innen maritim og marin sektor.*

*Innbyggerne skal i hovedsak få dekket sine behov for tjenester der de bor, og i kommunehuset i Eidsvåg skal det være publikumsretta tjenester og desentraliserte rådhusfunksjoner. Fellesnemnda skal plassere fagmiljøene der det er kvalitetsmessig og økonomisk hensiktsmessig.*

*Fagmiljø og funksjoner som ikke er stedbundne kan lokaliseres til kommunehuset i Eidsvåg. Antallet arbeidsplasser i kommunehuset i Eidsvåg videreføres på nivå med i dag, og følgende prinsipper legges til grunn:*

- *Utnyttelse av eksisterende kommunehus*
- *Tilstrebe balansert fordeling i utviklingen av arbeidsplasser i kommunehusene*
- *Søke å samle tjenester og fagmiljø som gir synergieffekter*
- *Ta hensyn til kompetansebehov og rekruttering*

*Endelig avklaring av den administrative organiseringen gjøres etter at Fellesnemnda har tilsatt prosjektleder/fremtidig rådmann i den nye kommunen. Den administrative omorganiseringen skal gjennomføres ved en god prosess i nært samarbeid med de ansatte og deres organisasjoner og i samsvar med lov og avtaleverk.»*

Fellesnemnda for nye Molde kommune har i sitt mandat at de skal drøfte og vedta:

*«Organisering.....*

- *Ta avgjørelser i spørsmål som gjelder lokaliseringen av ulike administrative og tjenesteproduserende enheter i den nye kommunen.»*

Delprosjektet gjelder funksjoner som er stedsuavhengige, dvs ikke basisfunksjoner innen eks pleie/omsorg, oppvekst, teknisk og helse. Delprosjektet startet 28. september 2018.

## 2.2. Deltakere

Delprosjektet har følgende deltakere:

Prosjektleder Britt Rakvåg Roald, Molde: Kirsti Angelhus, Midsund: Ann Kristin Høgset, Nesset: Anne-Karin Sjøli, tillitsvalgte: Kim Arnfinn Trosdahl (Midsund), Hogne Frydenlund (Nesset) og Gerd Norunn Nygård (Molde), vara: Bjørn Gregull

Ledergruppen for nye Molde kommune og rådmennene i Midsund og Nesset er styringsgruppe for dette delprosjektet, sammen med to tillitsvalgte: Arne Sverre Dahl (leder), Ketil Ugelvik, Anne Grete Klokset, Astrid Abelseth, Kurt Thrana, Randi Myhre, Eirik Heggemsnes, Tanja Thalén, Ann-Mari Abelvik, tillitsvalgte: Linda Klausen og Nils Erling Skarseth.

Arbeidsgruppen har hatt 4 møter i perioden frem til desember 2018.

Det ble så besluttet av rådmennene å gjøre en endring i arbeidsgruppen, fra 1. januar 2019 har arbeidsgruppen bestått av:

Prosjektleder Britt Rakvåg Roald, Molde: Arne Sverre Dahl, Midsund: Ketil Ugelvik, Nesset: Anne Grete Klokset, tillitsvalgte: Kim Arnfinn Trosdahl (Midsund), Hogne Frydenlund (Nesset), Gerd Norunn Nygård (Molde), vara: Bjørn Gregull.

Denne arbeidsgruppen har bygget sitt arbeid på det den først oppnevnte har gjort og har hatt 3 møter. Etter at denne arbeidsgruppen ble opprettet har det vært ett møte i styringsgruppen, for å gå gjennom rapporten fra arbeidsgruppen før offentliggjøring.

## 2.3. Mandat og milepæler

Delprosjektet har fått følgende mandat/målsetting fra prosjektrådmann:

### *Hovedmål:*

Lage beslutningsgrunnlag for hvilke stedsuavhengige funksjoner som skal være ved de ulike lokalisasjonene i nye Molde kommune

### *Delmål:*

1. Kartlegge hvilke stedsuavhengige funksjoner som er ved de tre rådhusene i dag og som kan være aktuelt å plassere i de tre kommunehusene
2. Lage oversikt over hvilke funksjoner som skal være ved alle tre rådhusene
3. Kartlegge hvilke personer som, uavhengig av funksjon/oppgave, i en overgangsfase ønsker å sitte ved de ulike lokalisasjonene
4. Komme med forslag til geografisk fordeling av stedsuavhengige funksjoner
5. Utarbeide ROS-analyse for konsekvenser av å desentralisere stedsuavhengige tjenester

## 6. Legge plan for utnyttelse av eksisterende rådhus

Arbeidet må koordineres med prosesser for organisering avdelinger og sektorer.

Delprosjektet har arbeidet ut fra følgende milepælsplan:

- Innen 15. oktober – kartlegging ferdigstilt
- Innen 15. november – første forslag til lokalisering av arbeidsplasser ferdig
- Innen 10. desember - ROS-analyse av forslaget til lokalisering
- Innen 20. desember – ferdig forslag fra arbeidsgruppen

Arbeidsgruppen fikk endret milepæler når ny gruppe ble satt ned med målsetting om ferdigstilling innen 1. mars 2019.

Pkt 6 i mandatet blir fulgt opp etter vedtak om lokalisering i fellesnemnda for nye Molde kommune.



## Kap 3 Arbeidsplasser lokalisert i dagens kommunehus

### 3.1. Midsund

Avdeling	Funksjon	Antall arbeidsplasser
Teknisk	Byggesak	3
Servicetorg	Politisk sekretariat, dokument og arkiv, skjenking	4
Flyktning		1
Kulturskole	Rektor	1
Stab	Rådmann, rådgiver oppvekst, personalrådgiver	3
IKT		1
Økonomi		3
<b>Totalt</b>		<b>16</b>

### 3.2. Nesset

Avdeling	Funksjon	Antall arbeidsplasser
Basistjenesten helse		8
Teknisk	Teknisk sjef	1
	Byggesak	1
	Miljø/plan	1
	Avd.leder/ingeniør	2
	Landbruk	1
	Skogbruk/næring	1
	Prosjektledelse	2
	Renholdsleder	1
	Oppmåling	1
	Konsulent VVA	1
Servicetorg	Politisk sekretariat/skranke	3
	Dokument og arkiv	2
	Konsulent skole	1
Flyktning		2
Bibliotek		3
Kultur	Leder	1
Stab	Rådmann, personalsjef, skolefaglig rådgiver, barnehagefaglig rådgiver	4
IKT		1
Økonomi		4
<b>Totalt</b>		<b>40</b>

### 3.3. Molde

For Molde kommune er arbeidsplasser fordelt på flere bygninger:

Bygning	Funksjon	Antall arbeidsplasser
Rådhuset	Pers org, kommunalt tildelingskontor, postmottak, ordfører, varaordfører, rådmann, politisk sekretariat, kommunikasjon, plan og utvikling, Molde kommunale pensjonskasse, økonomi, advokat, førstelinje	78
Storgata 31 (under ombygging)	Fagseksjon barnehage, fagseksjon pleie og omsorg, fagseksjon skole, ROR innkjøp	35
Storgata 33	ROR IKT, dokumentcenter	28
Torget 2	Byggesak og geodata	22
Hamnegata 35	Rask psykisk helsehjelp, U9K, ressurstjenesten, tillitsvalgte og verneombud	22
Gotfred Lies plass 4	Helsestasjon, frisklivssentral, skolehelsetjenesten, PPT, barnevern, helsetjenesten, Molde kirkelige fellesråd	74
Romsdalskvartalet	Voksenopplæring	45
Gotfred Lies plass 2	Flyktning	34
<b>Sum</b>		<b>338</b>

For NAV er det en egen prosess for organisering i ny kommune knyttet til partnerskapsavtalen, satt sammen av representanter fra kommune og stat. Denne prosessen inkluderer også lokalisering i den nye kommunen, derfor er de arbeidsplassene holdt utenfor i denne arbeidsgruppen.

## Kap 4 Forslag til lokalisering av arbeidsplasser i nye Molde kommune

### 4.1. Innledende betraktninger

Arbeidsgruppen legger til grunn at vi i all hovedsak skal yte basistjenester og utføre merkantile funksjoner i ny kommune med de ansatte vi har i dag. Ansatte innenfor basistjenester fortsetter innenfor dagens struktur, mellom annet innen områdene pleie og omsorg, oppvekst, teknisk og helse.

Å innfri intensjonsavtalen ang lokalisering kan iverksettes på minst to måter:

1. «Ingen eller veldig få» får endret fast arbeidssted, digitale plattformer videreutvikles og muliggjør nært samarbeid mellom ansatte med ulike lokalisasjon innenfor fagområdene
2. Noen fagområder beholdes på tre steder og noen fagområder lokaliseres med hovedkontor i Eidsvåg

Den nye kommunen vil få større fagmiljø totalt sett, men er fortsatt sårbar i forhold til å beholde kompetanse og rekruttere nye for å erstatte de som velger å slutte. Dette må tas på største alvor. «Ufrivillig» pendling til arbeidsplassen er en betydelig risikofaktor for at ansatte ser seg om etter annet arbeid, som igjen kan bety at den nye kommunen kan miste viktig kompetanse.

Den nye kommunen har innfelt i intensjonsavtalen at man skal ha fokus på innovasjon og nye løsninger, ikke minst digitalisering av løsninger. Dette gir oss noen utfordringer, men også noen store muligheter i sammenheng med lokalisering av arbeidsplasser. Fra 1.1.2019 er de tre kommunene på samme IKT-plattform.

Ett alternativ for å redusere risiko for å miste kompetanse, er å la de ansatte i all hovedsak beholde nåværende arbeidsplass. Digitale løsninger gir oss også i dag denne muligheten. Kartleggingsamtaler viser at de fleste ansatte, uansett hvor de har sitt arbeidssted i dag, ønsker å unngå lengre pendlingsvei til arbeidsplassen i den nye kommune. Å la ansatte slippe ufrivillig pendling gjør at risikoen for å miste ansatte reduseres. Et argument mot denne løsningen er forutsigbarhet mht fremtidige arbeidsplasser. I dagens samfunnsutvikling med stadig fokus på digitalisering er det ikke lett å forutsi hva som blir fremtidens arbeidsplasser, annet enn det som er innenfor basistjenestemrådene.

### 4.2. Nåværende og fremtidige konsekvenser av digitalisering

Digitale løsninger gir oss også i dag mulighet til å jobbe sammen uten å være på samme sted. Mange private bedrifter benytter slike løsninger for å jobbe sammen på tvers av landegrensene. Dette må nye Molde kommune også benytte seg av. I dagens samfunnsutvikling med stadig fokus på digitalisering, er det ikke lett å forutsi hva som blir innretningen i fremtidens arbeidsplasser. Begrepet «varige arbeidsplasser i Eidsvåg» har vært løftet frem som et ønske i prosessen. Arbeidsgruppen har funnet

det svært vanskelig å definere varige arbeidsplasser, digitalisering går stadig raskere, og det vi tenker på som varig i dag kan være nærmest fullstendig digitalisert om få år.

Digitaliseringen har også lagt til rette for at innbyggerne gradvis gjør mer selv via kommunens innbyggerportal. Utviklingen har pågått i mange år allerede, og vil fortsette i stor skala i årene fremover.

Dette er en styrt utvikling. Overgangene kommer ikke av seg selv. Nye Molde kommune må ha tydelig strategi på at de digitale innbyggertjenestene skal brukes. De som ikke kan, må få hjelp til å komme i gang. Kommunen har en viktig oppgave med å kontinuerlig minne innbyggerne på hva de kan gjøre selv via kommunens nettsider.

Når ny kommune etableres 01.01.20 er dette noe av det innbyggerne kan gjøre selv:

- Søke på alle kommunale tjenester via elektroniske skjema
- Bestille kart, naboliste og plan for egen eiendom
- Utsette betalingen av kommunale avgifter
- Leie kulturlokaler og idrettsanlegg
- Melde seg som frivillig
- Sende byggesøknad
- Bestille bøker på biblioteket
- Låne e-bøker
- Gi høringsuttale på kommunens planer
- Søke jobb i kommunen
- Følge videooverføring av politiske møter
- Last ned politiske saksdokumenter og kommunale planer.
- Melde fra om feil på gatelys, veier, avløpet osv.
- Melde seg på ulike kurs (mestring og forebygging, personlig økonomi, språk etc)

De kommunale tjenestene må da være enkelt beskrevet, i en språkform som alle skal forstå. Det må fungere like godt å lese teksten og søke på tjenester via mobilen som på en PC.

I årene fremover vil søknadsprosessene blir enda enklere. For eksempel vil personopplysningene være ferdig utfylte når innbygger logger seg inn via minSide. Tjenester som hver har lovmessig rett på (for eksempel barnehageplass) blir automatisk kunne bli tildelt. Etter hvert vil all dialog mellom kommune og innbygger (søknad, svar, klage etc) samles på ett og samme sted (minSide).

### 4.3. Arbeidsplasser i Eidsvåg og Midsund

I utgangspunktet kan veldig mange administrative arbeidsplasser flyttes og ligge «hvor som helst», men vi starter ikke på null. Vi har ansatte som har sitt faste arbeidssted en plass, og om dette endres, må dette kompenseres jfr omstillingsavtalen. I avslutningen av dette kapitlet listes det opp oppgaver/arbeidsplasser som fortsatt skal være lokalisert helt/delvis i Eidsvåg og Midsund. De nye

## Nye Molde kommune

topplederne støtter dette og har i tillegg vært utfordret på, og bidratt med innspill til, fagområder som kan ha sin hovedfunksjon i Eidsvåg.

Ut fra forslag som har kommet til gruppen har vi i kap 5 valgt å gjøre følgende ROS-analyser:

- I hovedsak å beholde dagens lokalisering av arbeidsplasser
- Generelle konsekvenser av endret arbeidssted
- Sentralisert dokumentcenter i Eidsvåg
- Lokalisere landbruksfunksjoner til Eidsvåg

Andre områder som er spilt inn som kan være lokalisert som eget område i Eidsvåg, men som ikke har vært ROS-analysert er:

- Et eget område innenfor dokumentforvaltning, eks digitalt postmottak (avventer prosess i arbeidsgruppe)
- Sentralbord

Uansett valg av løsning vil noen arbeidsplasser fortsatt være i alle tre rådhusene, eks servicetorg. Arbeidsplasser innenfor mellom annet de følgende områder skal også være i Midsund og Eidsvåg.

**Midsund:** Publikumstjenester, arbeidsplasser for eksempel for personal, teknisk, KF, IKT.

**Eidsvåg:** Publikumstjenester, arbeidsplasser for eksempel for personal, teknisk, KF, flyktning, bibliotek, kultur, IKT.

## Kap 5 ROS-analyse av forslagene fra arbeidsgruppen

### 5.1. Om metoden som er benyttet i ROS-analysen

Det er valgt en enkel ROS-analyse. Deltakerne har kommet med innspill til risiko ved de fire alternativene og de er vurdert i forhold til sannsynlighet og konsekvens. Der arbeidsgruppen har funnet det nødvendig er det lagt inn noen kommentarer. Det er også skissert opp noen risikoreducerende tiltak. Arbeidsgruppen har vært samstemte i alle vurderingene som er gjort mht risiko, sannsynlighet og konsekvens.

Modellen som har vært benyttet er:

		Sannsynlighet		
		Lav	Middels	Høy
Konsekvens	Lav			
	Middels			
	Høy			

Følgende forklaring er lagt til vurderingskriteriene:

#### Sannsynlighet

Høy	Kan skje
Middels	Kan ikke se bort fra at det skjer
Lav	Liten sannsynlighet for at det skjer

#### Konsekvens

Høy	Truer i betydelig grad prosjektets måloppnåelse
Middels	Truer i noen grad prosjektets måloppnåelse
Lav	Truer i liten grad prosjektets måloppnåelse

## 5.2. I hovedsak å beholde dagens lokalisering av arbeidssted

Uønsket hendelse/risiko	Sannsynlighet	Konsekvens		Kommentar
Utfordrende å utøve ledelse	L	L	M	
Vanskelig å sikre lik praksis og kvalitet på tjenesten	L	L	M	
Mer krevende samhandling i det daglige	L	M		Krever omstilling mht samhandlingsplattformer Blir mest utfordrende starten
Utfordrende å bygge felles kultur, verdier, arbeidsmiljø og «vi-følelsen»	M	M		Vil ta lengre tid enn ved samlokalisering av alle tjenester og funksjoner
Usikkerhet for arbeidsmiljøet når noen slutter (naturlig avgang/sier opp) og evt skal erstattes	M	M	H	Usikkerhet hos dem som sitter igjen
Mer utgifter til tjenestekjøring	H	H	M	Må kommunen ha egne biler til tjenestekjøring?

### Forslag til risikoreducerende tiltak:

- Faste møtearenaer og struktur for samarbeid mellom leder og ansatte
- Jobbe med felles faglige rutiner

### 5.3. Generelle konsekvenser av endret arbeidssted

Uønsket hendelse/risiko	Sannsynlighet	Konsekvens		Kommentar
Tjenestens tilgjengelighet blir dårligere	L	L		Kompenseres med digitalisering
Mindre lokalkunnskap hvis alle sitter på ett sted	M	L		Mest i starten, varierer ut fra hvilken tjeneste det gjelder
Utfordrer bærekraftsmål (ved økt transport totalt sett)	L	M		Viktig å jobbe for bedre kollektivtilbud
Mer utgifter til transport til og fra jobb	H	H	M	
Mer utgifter til tjenestekjøring	H	H	M	Må kommunen ha egne biler til tjenestekjøring?
Vanskeligere å rekruttere	M	H	H	
Mister spisskompetanse	H	H	M	Blir verre hvis det gjelder flere med samme kompetanse, eller vi i utgangspunktet har få som har kompetansen
Lengre arbeidsdager pga reisevei	H	H	M	Stor konsekvens for enkeltpersoner. Økonomisk kompensasjon må påregnes.

#### Forslag til risikoreduserende tiltak:

- Gode løsninger i overgangsfasen – aktiv bruk av omstillingsavtalen
- Andre ordninger, hjemmekontor, strategi for å rekruttere og beholde



## 5.4. Sentralisert dokumentcenter til Eidsvåg

Innenfor dette området er det følgende stillinger i dag:

Midsund	1,5 årsverk (fordelt på to ansatte)
Molde	4 årsverk og 2 midlertidige årsverk
Nesset	2 årsverk (fordelt på flere ansatte)
Sum	7,5 årsverk og 2 midlertidige årsverk

Uønsket hendelse/risiko	Sannsynlighet	Konsekvens		Kommentar
Ombyggingskostnader	H	M	L	Gjelder godkjent lokale for oppbevaring av pirdokumentasjon/ arkivverdig materiale
Utfordringer med å rekruttere spisskompetanse	M	H		
Mer utgifter til transport til og fra jobb	H	H	M	Viktig å jobbe for bedre kollektivtilbud
Mister spisskompetanse	H	H		Ansatte i Molde som allerede pendler til jobb får lenger pendling
Lengre arbeidsdager pga reisevei	H	H	M	Stor konsekvens for enkeltpersoner. Økonomisk kompensasjon må påregnes. Må kjøre selv fordi kollektivtilbud mangler

### Forslag til risikoreducerende tiltak:

- Gode løsninger i overgangsfasen – aktiv bruk av omstillingsavtalen
- Andre ordninger for å rekruttere og beholde

## 5.5. Lokalisere landbruksfunksjoner til Eidsvåg

Innenfor dette området er det beskrevet følgende stillinger ved kartlegging høsten 2017:

Midsund	0,4 % årsverk (kjøpes av Molde i dag)
Molde	1,4 årsverk
Nesset	1,1 årsverk
Sum	2,5 årsverk

Uønsket hendelse/risiko	Sannsynlighet	Konsekvens		Kommentar
Mer krevende samhandling med andre funksjoner	L	L		Benytt digitale plattformer
Mindre tilgjengelighet for næringsutøvere og organisasjoner	L	L		Kun i en overgangsfase
Vansker med å rekruttere spisskompetanse	L	M		
Mer utgifter til tjenestekjøring	H	H	M	Skjer uansett lokalisering av funksjoner i den nye kommunen. Må kommunen ha egne biler til tjenestekjøring?
Mister spisskompetanse	H	H		Innenfor dette området skal det uansett rekrutteres nye ansatte

### Forslag til risikoreduserende tiltak:

- Synliggjøre via nettside hvor tilbud er lokalisert
- Fleksibilitet i arbeidssituasjonen