

Underhåll 2015

2014-10-24



TRAFIKVERKET



Underhåll 2015

-Mål med förändringen-

1

Anläggningen ännu mer i fokus på systemnivå

2

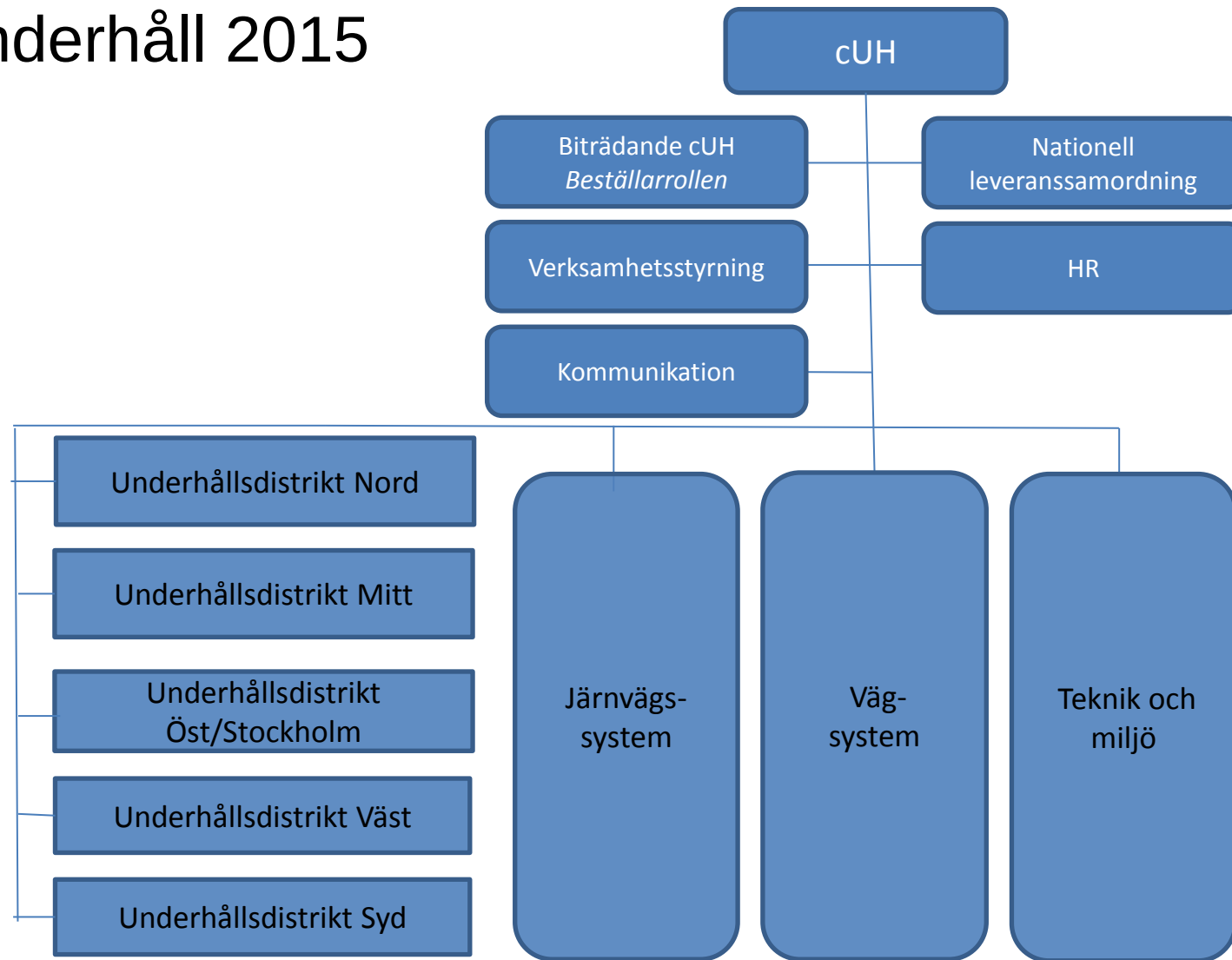
Vidareutveckla beställarrollen

3

Tillgänglig organisation med tydlig ansvarsfördelning



Underhåll 2015

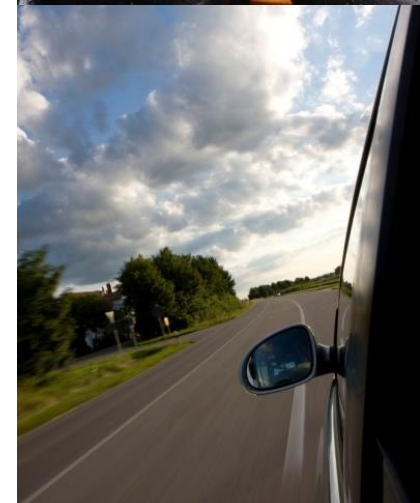


Varför förändring?

Syftet är att skapa en enklare struktur och en organisation rustad inför de utmaningar som ställs på verksamheten, chefer och medarbetare.

Förändringen ska:

- stärka den regionala närvaron och vår tillgänglighet
- förstärka förmågan att planera underhållet i ett nationellt perspektiv
- utveckla oss som beställare
- säkra ett tillgängligt och verksamhetsnära specialiststöd
- stärka förmågan att på ledningsnivå hantera störda lägen
- värna både väg och järnväg
- bidra till ett trafikslagsövergripande arbetssätt

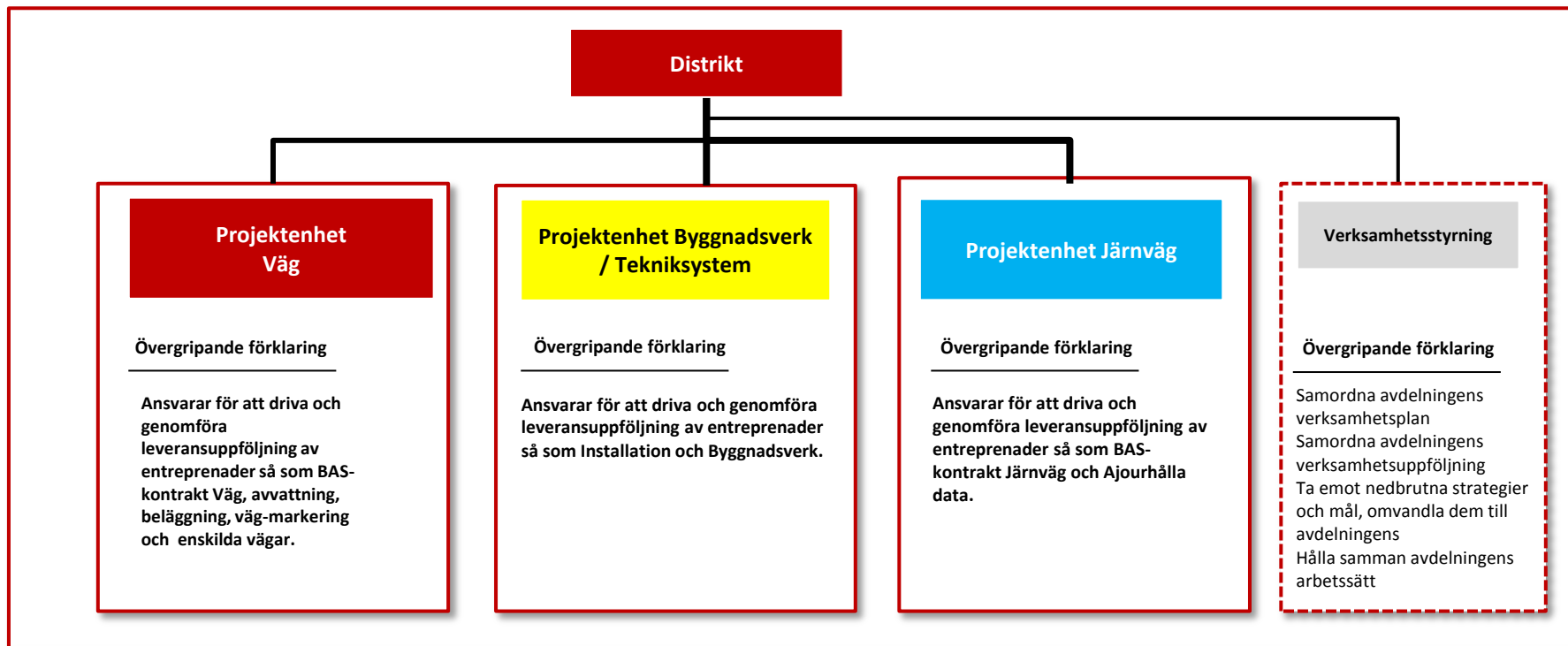


Avdelningsdesign

Given Inriktningen från ledningsgruppen gällande organisationsutformning

- ☐ Distrikt: Organisation med väg- järnväg teknik/geografi
- ☐ Systemavdelningar: Organisation med processorganiserad struktur
- ☐ Verksamhetsstyrning: Organisation med verksamhetsstyrning centralt och på distrikt
- ☐ Teknik och miljö: Organisation med 8 enheter och sektioner under elkraft
- ☐ Nationell leveranssamordning: Initialt läge och "färdigt" läge

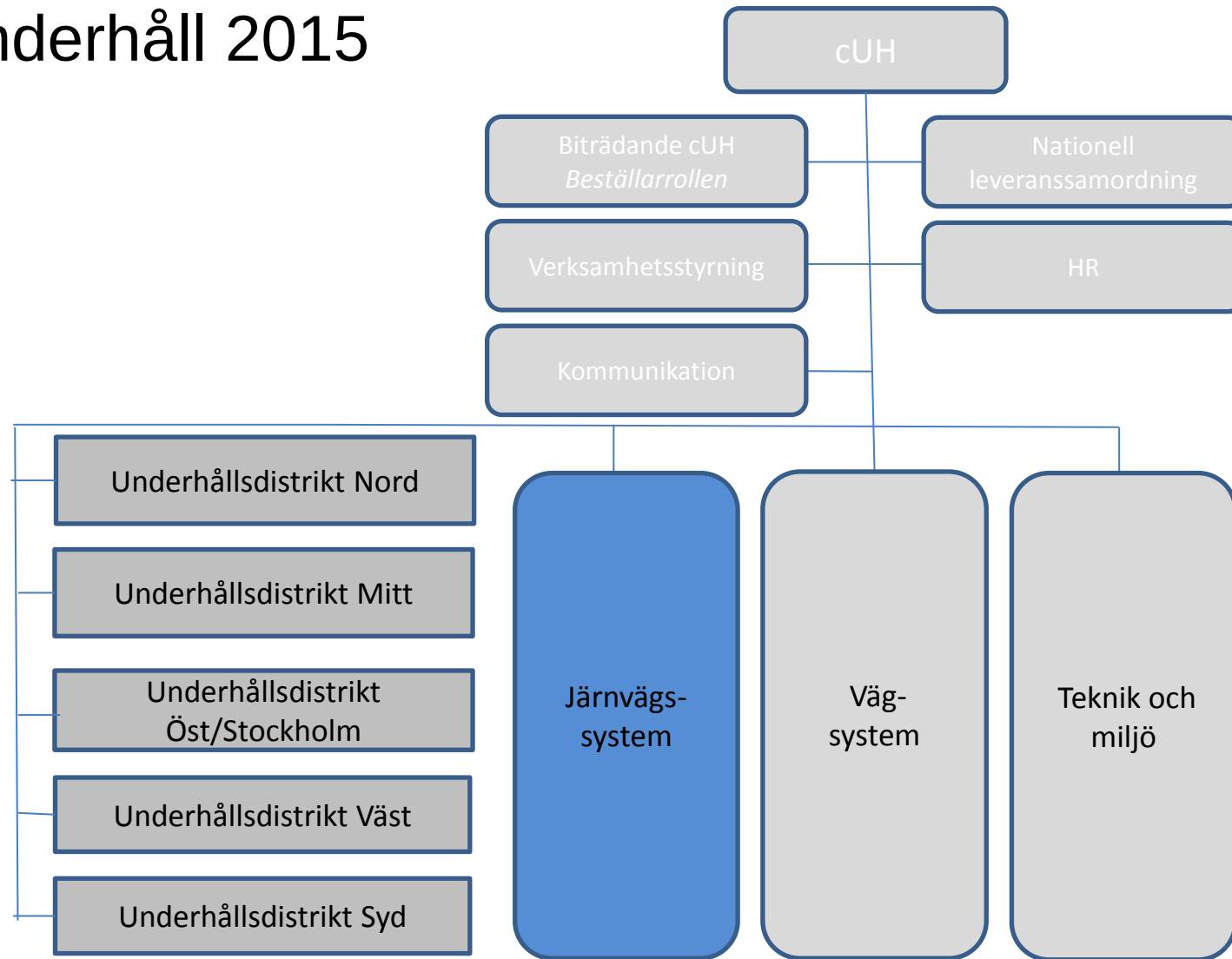
Underhållsdistrikt - principuppbyggnad



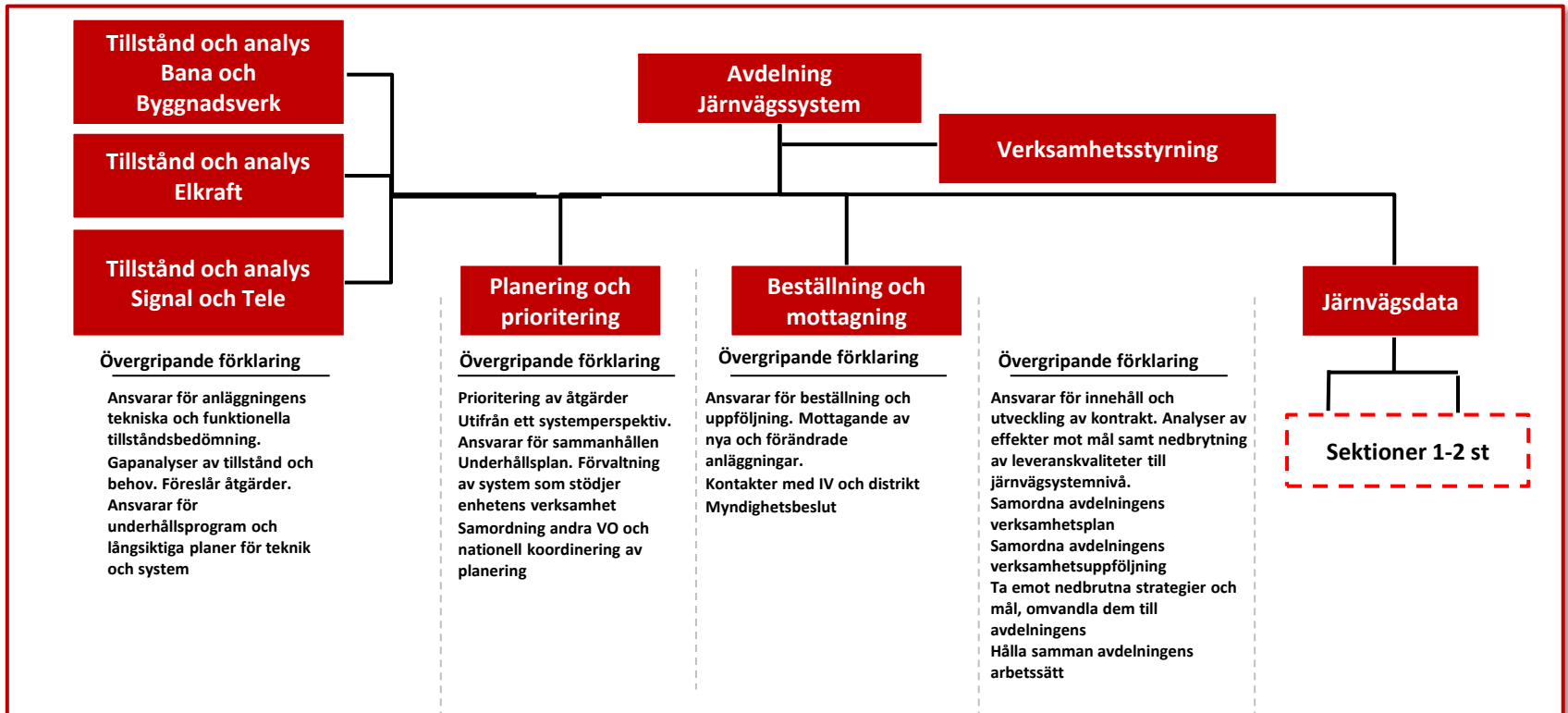
Huvudargument

- Vi gör stora förändringar i vår verksamhet och anser att denna struktur är grundläggande för att vi skall **uppnå och hålla leveranser ut mot entreprenörer och samhället**.
- Vi ligger kvar i kontrakt och kategoristrategier som binder upp verksamheten ett antal år
- Portföljtänk som stärker och tryggar (säkerställer kontinuiteter i leveranser) synergier.
- **Tydlighet och fokus på väg respektive järnväg** förenklar i kontakt med väg- och järnvägssystem samt i det dagliga arbetet.

Underhåll 2015



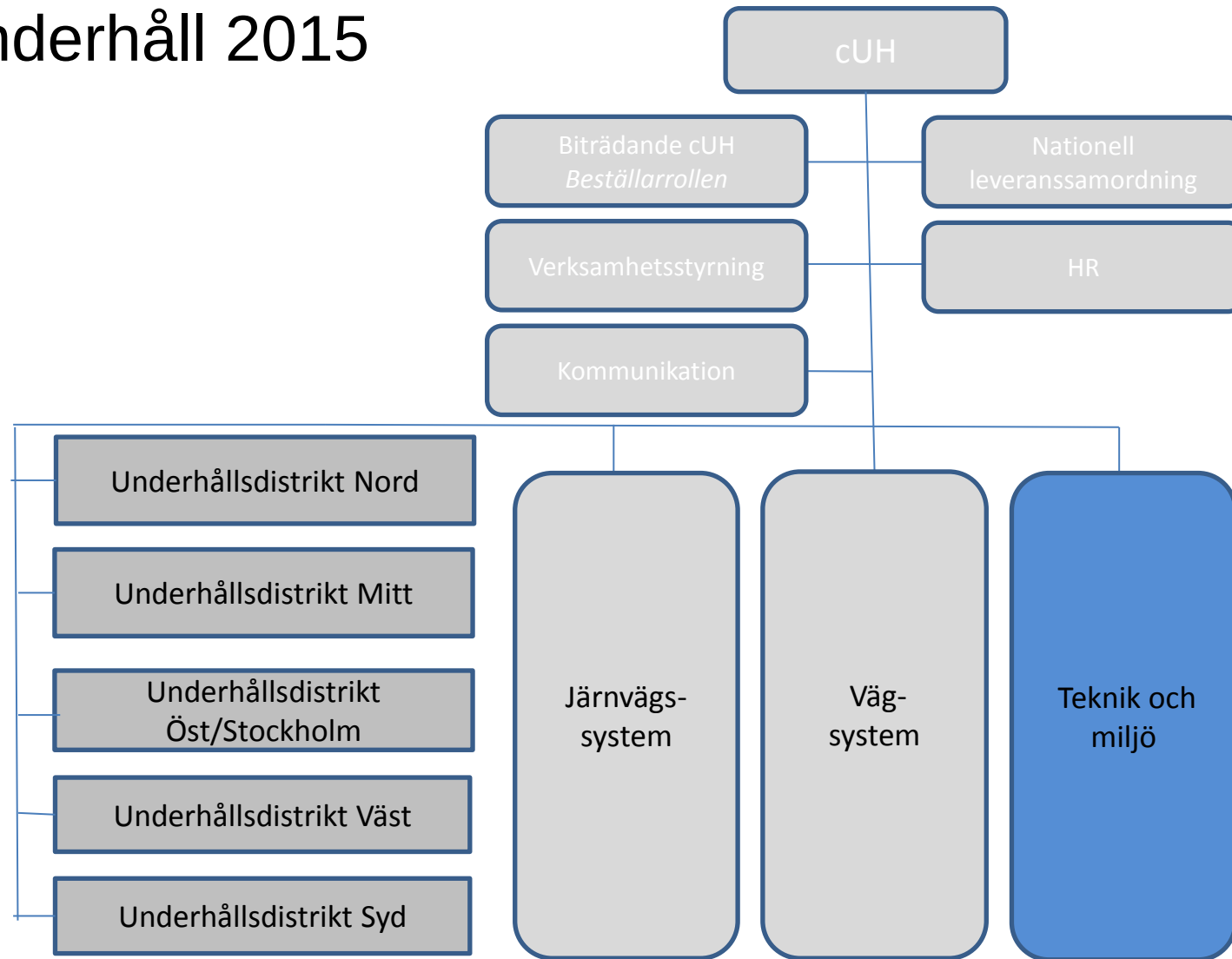
Järnvägssystem - processorganiserad struktur



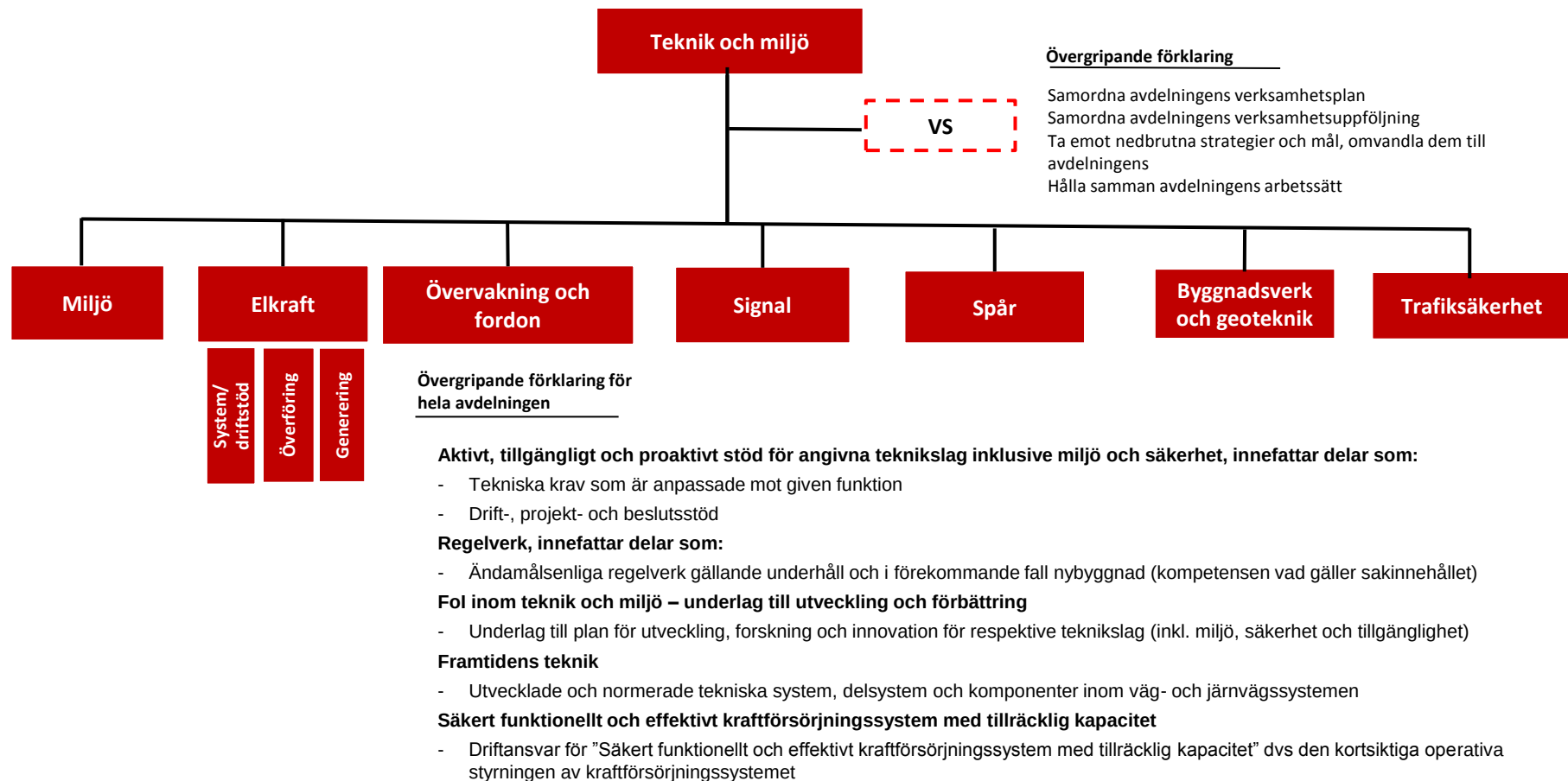
Huvudargument

- Ett **"Systemtänk"** inom hela avdelningen ger förutsättningar för att uppnå önskat läget med omorganisationen.
- Synliggör luckor och behov, resurser och kompetenser.
- Ett arbete övergripande över flera teknikområden och delar i processen kan motivera och utveckla medarbetare.
- Organiseringen medför nya kopplingar och kontaktytor som kan bidra till mer samarbete och effektivitet.
- Kortsiktig stora risker, men långsikt möjliggör stora förändringar och effektivitet.

Underhåll 2015



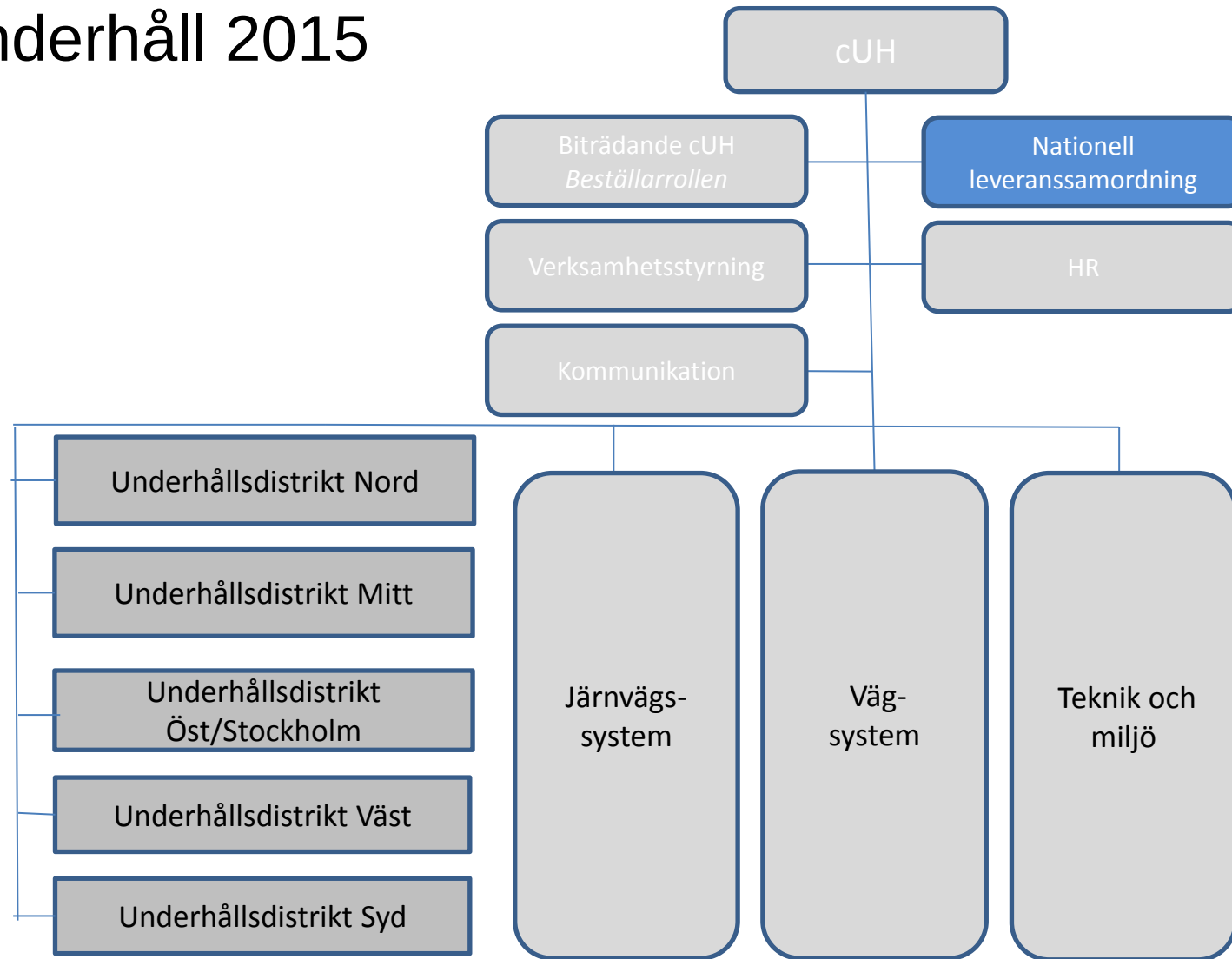
Teknik och miljö - med 8 enheter och sektioner



Huvudargument

- **Tydlig indelning av stöd inom angivna teknikslag.**
- Enhetsförslag på elkraft anses medföra att det blir en bra sammanhållen ledningsgrupp.
- Arbetsplatskontrollerna ligger placerade hos Teknik och miljö, men dessa ses över för en eventuell placering på säkerhetsenheten på verksamhetsstyrning.

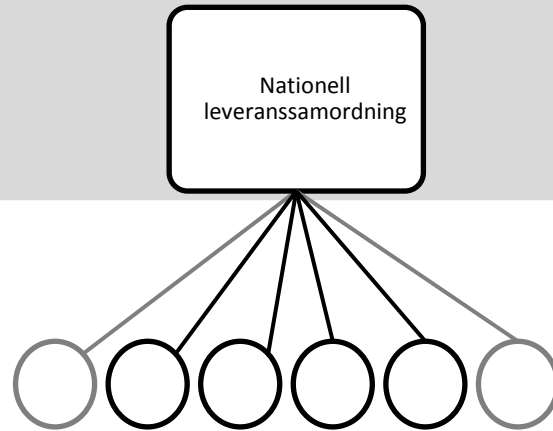
Underhåll 2015



Organisationsförslag: Nationell leveranssamordning

Steg 1

Avdelning



Övergripande förklaring för hela avdelningen

Avdelningens övergripande uppdrag är att på nationell nivå samordna Underhålls arbete för ökad kvalitet och leveransförmåga, samt utveckla Underhålls dialog och samarbete med kunderna. Detta omfattar:
Samordna insatser av underhålls leverans avseende punktlighet och robusthet
Med kundorienterat fokus följa upp och analysera leveranser för att skapa förutsättningar för proaktivitet.
Säkerställa kontinuitet och samordnad beredskap vid kriser och större händelser

Steg 2

Nationell leveranssamordning

Enhet

Ev. 1-2 st

Huvudargument

Ett 2-steps angreppssätt: Initialt en avdelning med ett antal resurser som kommer påbörja arbetet.

Ny avdelning med flera nya leveranser, arbete måste ske för att kartlägga vad som är ompaketering av vissa leveranser och vilka som är helt nya.

Nya leveranser medför att vi har inte den fulla bemanningen och vi därför behöver rekrytera.

Vad händer närmast?

- Rekrytering av avdelningschefer på *systemavdelningarna* och *underhållsdistrikten* pågår
- Rekrytering av enhetschefer och sektionschefer påbörjas
- Under oktober-november besöker Anna och Robin regionkontor och Borlänge för dialog med chefer.



Principer för medarbetarnas placering i nya organisationen

- Intakta delar flyttar intakt.
- Medarbetare följer sin uppgift (+50 % princip).
- Ev förslag om förändringar på individnivå föregås av medarbetardialog och samverkan m ATO. Chefer följer uppgift om huvudsakligt verksamhetsinnehåll och volym består.
- Chefer kan komma att byta chefsnivå (fr nivå 4 till 3).
- Vid större förändringar/sammanslagningar av verksamheter prövas chefsfrågan innan beslut om utlysning eller direkttillsättning.
- Utförligare principer för bemanning samverkas inom 2 veckor

