



Förstudie

Gemensam IT-drift i Gislaveds, Gnosjö,
Vaggeryds och Värnamo kommuner

Innehållsförteckning

Inledning	3
Bakgrund till förstudien	3
Uppdrag och avgränsning	3
Förstudie	4
Styrning och ledning- organisationsstruktur	4
Slutsats	5
IT-drift, infrastruktur, vägval och förslag till organisation	5
Nulägesanalys IT-drift	5
IT-drift- system och investeringsbehov	6
Vägval datacenter	6
Faser och genomförandeplan	6
Föreslagen organisation och roller	7
Slutsats	7
Säkerhetsskydd, informationssäkerhet och IT-säkerhet	7
Ekonomisk redovisning och analys	8
Nuvarande kostnadsbild	8
Bolag eller förbund ur ett ekonomiskt perspektiv	8
Kostnadsberäkningar och fördelningsprinciper	9
Fördelningsprinciper	9
Slutsats	10
Bemanning och lokalisering	10
Decentraliserad organisation	10
Fördelar ur ett bemanningsperspektiv	10
Risker ur ett bemanningsperspektiv	11
Centraliserad organisation	11
Fördelar ur ett bemanningsperspektiv	11
Risker ur ett bemanningsperspektiv	11
Slutsats	12
Genomförande och tidplan	12

Inledning

Under januari och februari 2025 tog kommunstyrelserna i Gislaveds-, Gnosjö-, Vaggeryds- och Värnamo kommuner (GGVV) ett inriktningsbeslut om en gemensam IT-drift och beslut om att ta fram en förstudie.

Denna rapport är en sammanfattning av det arbetet som arbetsgrupperna tagit fram och beskriver även genomförandet i nästa steg.

Kommundirektörerna har varit styrgrupp för arbetet och tidigt utsågs en förstudieledning med bred representation och förankring i alla kommunledningsgrupper. Ett beslut togs att arbetet till största del skulle genomföras med egen personal och därför utsågs också arbetsgrupper inom områdena juridik, kommunikation, ekonomi, IT, säkerhet och HR med representation från alla kommunerna.

Bakgrund till förstudien

Gislaveds-, Gnosjö-, Vaggeryds- och Värnamo kommun inledde ett utökat samarbete inom IT och digitalisering under hösten 2023 då ledande politiker och tjänstepersoner tillsammans gjorde en utblick om samarbeten inom området i Sverige och i Danmark. Därefter inleddes, under ledning av kommundirektörerna, ett arbete tillsammans med tjänstepersonerna om hur samverkan skulle kunna utvecklas och fördjupas. Våren 2024 togs beslut om att ta fram en utredning för att belysa konsekvenserna kring en eventuell samverkan avseende IT-drift samt undersöka hur nära eller långt ifrån varandra kommunerna står i driftmiljöerna. Under sommar och höst 2024 togs en utredning fram och i detta skede hade också Hylte kommun visat intresse för att delta i arbetet fortsatt och den utredning som togs fram omfattade därför alla fem kommuner.

Utredningen beskrev potentiella fördelar och utmaningar med en gemensam IT-drift, för- och nackdelar med olika samverkansformer, utarbetade rekommendationer för nästa steg i processen för etablering av en gemensam IT-drift, definition av IT-drift, en bild av hur IT-driften ser ut i varje kommun, kartläggning av befintliga system och infrastruktur, identifiering av gemensamma behov och krav samt en analys av möjligheter och utmaningar med en harmonisering och sammanslagning.

Utredningen som genomfördes visade på en stor potential i samverkan och bedömningen gjordes att en samverkan kan dämpa kostnadsutvecklingen framåt, bedömningen gjordes också att säkerheten skulle öka och sårbarheten minska genom att säkra kompetens inom området.

Utredningen låg senare till grund för kommunernas inriktningsbeslut och beslut om att genomföra en förstudie.

Uppdrag och avgränsning

Uppdraget i inriktningsbeslutet var att förstudien ska innehålla en plan för hur samarbetet ska genomföras, inklusive en organisationsstruktur, resursallokering och tidplan.

Förstudien kommer inte att ge svar på alla detaljerade frågor utan flera fördjupningar och utredningar kvarstår att genomföra i genomförandeprocessen.

Förstudie

Styrning och ledning- organisationsstruktur

Utredningen som den juridiska gruppen har presenterat tog sin utgångspunkt i följande ramar.

- Den gemensamma IT-driften ska förläggas i en självständig organisation som inte har hemvist i någon av kommunerna.
- Den IT-drift respektive kommun driver idag innefattar även service till kommunernas kommunala bolag, stiftelser samt ett gemensamt kommunalförbund och det ska gälla även framöver; den gemensamma organisationen för IT-drift ska därför omfatta även de kommunala bolagen, stiftelserna och kommunalförbundet.
- Det är önskvärt att det finns möjlighet för organisationen för gemensam IT-drift att köpa in vissa stödfunktioner och/eller tjänster från kommunerna, såsom vissa administrativa tjänster.

Arbetsgruppen identifierade två möjliga organisationsformer utifrån givna ramar och det var kommunalförbund och aktiebolag. Utredningen belyser att det finns för- och nackdelar med båda formerna. Utifrån gällande upphandlingslagstiftning är det endast möjligt att samverka genom ett aktiebolag om hela kommunkoncernen inkl. kommunala bolag och stiftelser ska kunna ta del av samverkan utan upphandlingskrav.

Bildande av ett kommunalt aktiebolag kräver enligt kommunallagen att fullmäktige fastställer det kommunala ändamålet, anger detta i bolagsordningen, utser styrelseledamöter, tillser insyn för allmänheten, och utser lekmannarevisorer.

Organisationen kan sättas av ägarna genom beslut på bolagsstämman och regleras i bolagsordningen. Bolagsordningen är ett centralt styrmedel för bolaget. Bolagsstämman är det högsta beslutande organet, där aktieägarna kan utöva inflytande baserat på sin rösträtt i bolaget.

Styrelsen utses av bolagsstämman och ansvarar för bolagets organisation och ekonomiska förvaltning. Till styrelsen är kretsen av personer som kan väljas bred och inte begränsat till t.ex. förtroendevalda. Styrelsen kan utse en verkställande direktör (VD) som hanterar den dagliga driften under styrelsens riktlinjer.

Ägardirektiv och aktieägaravtal kan fungera som styrdokument för bolaget, där ägarna kan ställa krav och ge riktlinjer för verksamheten och dess förvaltning.

Revision åligger lekmannarevisorer som utses av kommunfullmäktige och som rapporterar till bolagsstämman. Det är bolagsstämman som prövar ansvarsfrihet för styrelsen.

Kommunstyrelsen har uppsiktsplikt över bolaget. Men rätten till insyn baseras på avtal, överenskommelser och instruktioner – den följer inte automatiskt av uppsiktsplikten.

Slutsats

Slutsatsen är att ett aktiebolag är den enda organisationsform som är lämplig givet ingångsvärdena då kravet var att kommunala bolag, kommunalförbund och kommunala stiftelser ska kunna köpa tjänster.

Om kommunerna väljer att samverka i form av ett gemensamt aktiebolag måste en tillfredställande ägarstyrning noga utformas och för en fungerande leverans till kommunerna kommer en beställarbehörighet inom respektive kommun vara nödvändig att bygga upp.

Det är möjligt för bolaget att köpa stödfunktioner från en samverkanspart inom aktiebolaget.

I bilaga I finns hela arbetsgruppens utredning att ta del av.

IT-drift, infrastruktur, vägval och förslag till organisation

För att kartlägga IT-infrastrukturen i respektive kommun upphandlades en konsult. Uppdraget var att:

- Kartlägga och inventera tillsammans med varje kommun för att kunna presentera lämplig arkitektur för datacenter, nät, plattformar och klienter, administrationsverktyg och arbetsmodeller, hallplanering och SLA-nivåer för samverkan
- Ta fram en genomförandestrategi och logik inkl. organisation och resursbehov

Nulägesanalys IT-drift

I nulägesanalysen har IT-drift i alla fyra kommuner inventerats utifrån säkerhet, plattformar, digital arbetsplats, IT-infrastruktur. Dess livscykelhantering av hårdvara och licenser samt teknisk support och servicedesk.

En genomgång av kommunernas alla serverhallar utifrån teknisk standard, drift och redundans, förvaltning och användning samt säkerhet och åtkomst. Kommunerna har idag tre serverrum var med modern och välfungerande infrastruktur för drift av lokala IT-system. Driften hanteras av respektive organisations egen IT-organisation och alla har utformat sona egna rutiner och redundanslösningar.

Antal

	Gislaved	Gnosjö	Värnamo	Vaggeryd	Totalt
Antal anställda	2 700	850	3 100	1 200	7 850
Personal IT-org	19	10	25	8	62
Antal PC (admin+skola)	2 600	1 300	5 000	2 200	11 100
Antal servrar	175	110	280	60	625
Antal nätverksenheter	1500	555	1950	750	4750

En sammanställning över nuläget är att tillsammans har kommunerna gemensamt en betydande organisationsstorlek.

IT-drift- system och investeringsbehov

Tidigare utredning och den senaste genomlysningen visar på att kommunerna har en relativt harmoniserad IT infrastruktur och använder och arbetar i flertalet likvärdiga system och har datacentermiljöer som bygger på samma logik.

Alla kommuner står inför investeringar över de kommande åren men takten ser lite olika ut i kommunerna.

Vägval datacenter

I utredningen har en genomlysning av kommunernas datacenter gjorts utifrån behov framåt och när befintliga miljöer behöver bytas ut. Ett utbyte kräver en större investering. Två möjliga vägval har ställts mot varandra, att köpa ett nytt datacenter och börja från början eller att bygga vidare på ett befintligt.

Det presenteras för- och nackdelar med båda alternativen. Att köpa ett nytt ger den nya organisationen möjlighet att designa en modern, skalbar och säker infrastruktur från grunden anpassad för de fyra kommunernas behov. Att bygga vidare på ett befintligt datacenter ger möjlighet att på ett hållbart sätt återanvända och skala upp en befintlig miljö genom att bygga vidare på denna.

Utredningen rekommenderar att återanvända ett befintligt datacenter eftersom det vid tidpunkten fanns ett ännu inte driftsatt datacenter. Ur ett tekniskt perspektiv är ett nytt datacenter det mest robusta och framtidssäkra valet och bör vara utgångspunkten för det nya bolaget att investera i och det möjliggör en enklare övergång till den nya organisationen.

Faser och genomförandeplan

Tre faser presenteras i utredningen. Etablera och hantera, Designa och Bygg, Migrera och avveckla. I utredningen görs en uppskattning av tid. Dessa faser går hand i hand med andra arbetsgruppers material.

- Steg 1. Skapa en gemensam styrning och organisation samt hantera befintliga miljöer till nästa steg är klart.
Tid: 4-6 månader, 3000 timmar.
- Steg 2. Skapa framtidens gemensamma plattform och arbetssätt.
Tid: 10-12 månader, 9000 timmar.
- Steg 3. Flytta verksamhetsdata och tjänster till den nya miljön och stäng ner det gamla.
Tid: 12-24 månader, 8 000 timmar

Föreslagen organisation och roller

Den organisation som presenteras i utredningen och som bygger på de volymer som presenterats föreslår en organisation med tre chefer, en VD och två enhetschefer. VD är närmsta chef även för roller inom strategiskt ledningsstöd. En enhetschef inom IT-drift och infrastruktur och en för servicedesk och användarstöd. I övrigt en organisation med totalt 51 medarbetare.

Slutsats

Kartläggningen och utredningen visar på att en fullständig sammanslagning ger en långsiktig stabilitet och ökad innovationskraft. En gemensam organisation stärker styrning, kompetens och säkerhet och det finns en ekonomisk vinst i en sammanslagning.

Utifrån analysen och utredningen är slutsatsen tydlig att det är en ekonomisk fördel att återanvända det som idag finns i kommunerna idag när en ny gemensam infrastruktur byggs upp men det finns också fördelar med att införskaffa ett nytt datacenter som bör beaktas av den nya organisationen.

Rekommendationen är att den nya organisationen tar över befintliga miljöer och påbörjar konsolidering och harmonisering löpande och utifrån den samlade bilden som presenteras så bör den nya organisationen totalt vara något mindre än den samlade befintliga organisationen idag.

I bilaga 2 finns hela utredningen att ta del av.

Säkerhetsskydd, informationssäkerhet och IT-säkerhet

Säkerhetsskydd handlar om att skydda information och verksamheter av betydelse för Sveriges säkerhet. Varje enskild kommun bedömer om de bedriver säkerhetskänslig verksamhet eller hanterar säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter och därmed har behov av säkerhetsskydd.

Om det finns säkerhetskänslig eller säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter – som kommunerna i dag bedriver – som ska följa med till gemensam IT-drift måste det finnas ett anpassat säkerhetsskydd. Med det menas att skyddet ska vara anpassat utifrån skyddsvärdet på informationen eller verksamheten.

Om det inte går att garantera ett fullgott säkerhetsskydd behöver respektive kommun ha möjligheten att själva förvalta den säkerhetskänsliga verksamheten och/eller säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter.

Det behöver genomföras en gemensam säkerhetsskyddsanalys innan driftuppstart. Om analysen visar att det kommer bedrivas säkerhetsskydd behöver organisationen ha en egen säkerhetsskyddsorganisation och anmäla verksamheten till Säkerhetspolisen.

Om driften läggs i ett gemensamt bolag bär kommunledningen i respektive kommun fortfarande det yttersta ansvaret för informationssäkerhet och regelefterlevnad. Kommunerna behöver säkerställa detta. Det är viktigt att alla kommuner har klassat sina

system och har en aktuell kontinuitetshanteringsplan för att prioriteringar ska kunna göras vid eventuella driftstopp eller störningar.

Det är viktigt att säkerställa styrningen genom bindande styrdokument för bolaget, säkerställa möjlighet till insyn och säkerställande av gällande lagstiftning.

Ekonomisk redovisning och analys

Utredningen som den ekonomiska gruppen arbetat fram tog sin utgångspunkt i följande.

- Översikt över nuvarande kostnadsbild.
- Ekonomiska förutsättningar för kommunalförbund och aktiebolag.
- Kostnadsberäkningar för en ny organisation och puckerkostnader
- Fördelningsprinciper

Nuvarande kostnadsbild

Den övergripande kostnadsbilden som presenteras i utredningen visar på att IT-drift är dyrare per användare och per invånare i de mindre kommunerna jämfört med de större. Det framhålls att det är vissa svårigheter att göra jämförelser mellan de olika kommunerna då det finns olikheter i hur verksamheterna är organiserade och skillnad i hur inköp redovisas.

Bolag eller förbund ur ett ekonomiskt perspektiv

Att bedriva IT-drift i kommunalförbund eller aktiebolag har vissa skillnader som sammanfattas i rapporten gällande etableringskostnader, skatter och moms, finansiering, riskfördelning, styrning och insyn samt långsiktiga effekter.

Det är relativt små skillnader i etableringskostnader oavsett samverkansform. Det är däremot en tydligare skillnad inom skatt och moms där skatteaspekten talar till kommunalförbundets fördel. Båda samverkansformerna kommer behöva ett initialt kapitaltillskott.

När det kommer till riskfördelning innebär ett kommunalförbund ett större ekonomiskt åtagande men i praktiken bedöms riskerna vara begränsade och bör inte vara avgörande för val av organisationsform.

När det gäller styrning ger aktiebolag större flexibilitet när det gäller styrelsens sammansättning då styrelseledamöter även utanför den kommunala organisationen kan väljas och då möjliggöra extern kompetens i sakfrågor.

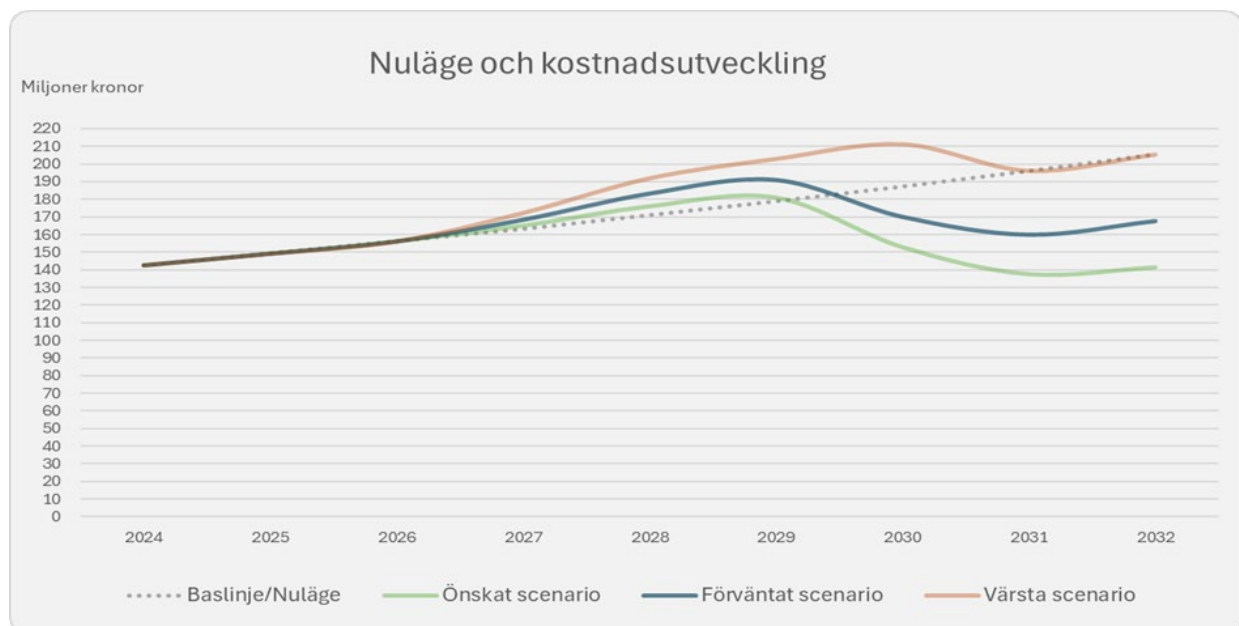
När det gäller långsiktiga frågor så som expansion, avveckling eller avhopp bedöms aktiebolagsformen något mer flexibel men bedöms inte heller denna vara avgörande för val av samverkansform då båda formerna kan hantera dessa situationer i praktiken.

Kostnadsberäkningar och fördelningsprinciper

Att genomföra en kostnadsberäkning för en sammanslagning av IT-driften är förenat med betydande osäkerhetsfaktorer. Beräkningen utgår från nuläget samt ett antal fastställda parametrar, tillsammans med en prognos och framskrivning.

Kostnader för IT-drift visar på en tydlig och långsiktigt stigande trend som beror dels på licenskostnader, begränsad tillgång till hårdvara, personalkostnader samt skärpta och nya regler på säkerhetsområdet. Kostnadsökningen för IT-drift bedöms uppgå till omkring fem procent årligen.

Etablering av gemensam IT-drift antas inledas under 2027 och pågå till 2029. Kostnader för arbetstid för projektorganisation, interna resurser och externa konsulter utgår från uppskattning från konsultens utredning. Vid införandet kommer det uppstå en puckelkostnad för uppbyggnad av en ny IT-miljö. Under perioden behöver dels arbete utföras samtidigt som det kommer finnas ett behov av parallella lösningar, system och licenser. Över tid förväntas dock en gemensam IT-organisation ge lägre kostnader än fyra separata IT-organisationer.



Fördelningsprinciper

För att finansiera en gemensam IT-drift presenteras tre olika modeller. Full finansiering genom kommunbidrag, finansiering genom faktisk användning och en kombinerad modell. Den modell som bedöms mest ändamålsenlig är en kombinerad finansieringsmodell som bedöms skapa en balans mellan stabilitet och kostnadsmedvetenhet och minska risken för överkonsumtion av IT-tjänster.

Vidare behöver beslut fattas kring hur kostnader ska fördelas samt hur nuvarande lösningar ska värderas, både framåt och i relation till hantering och eventuell kompensation för befintlig teknisk skuld.

Beslut behöver även tas gällande hur in- och utträde i organisationen ska hanteras ekonomiskt. För att säkerställa långsiktighet behöver även en framtida ambitionsnivå beslutas om för att säkerställa en långsiktigt hållbar IT-driftorganisation.

Slutsats

Kostnaderna för IT-drift förväntas öka för alla kommuner framöver och även om en gemensam organisation innebär betydande initiala omställningskostnader och flera vägval så bedöms kostnadsutvecklingen minska över tid med cirka 10–30 procent. Bedömningen är också att tydlig styrning och avtal är viktigare än val av organisationsform ur ett ekonomiskt perspektiv.

I bilaga 3 finns hela arbetsgruppens utredning att ta del av.

Bemanning och lokalisering

Ett nytt IT-driftbolag kommer i stor utsträckning att överta kommunernas medarbetare. Utredning av bemanningsprinciper och övergången kommer att fördjupas i genomförandefasen. Organisationen är ny och med nytt innehåll och förändrade förutsättningar.

En viktig del är att verksamheten utvecklas för att säkerställa lokal representation och tillgång till närservice, verksamhetsnära stöd och med god tillgänglighet.

Den riskanalys som genomförts under förstudiearbetet har tagit sin utgångspunkt i en centraliserad organisation och en decentraliserad organisation.

Decentraliserad organisation

I detta scenario beskrivs en organisation där majoriteten av verksamhetens delar fördelas mellan de samverkande kommunerna. Lokaliseringen sker dels med utgångspunkt i lokala behov, dels genom att vissa funktioner och arbetsuppgifter samlas i tematiska eller kompetensbaserade hubbar kopplade till specifika specialistområden. Organisationen kompletteras med ett mindre huvudkontor där övergripande ledning samt centrala stödfunktioner finns placerade.

Fördelar ur ett bemanningsperspektiv

Den geografiska närheten till respektive kommun bidrar till att verksamheten upplevs som tillgänglig och väl anpassad till lokala förutsättningar.

Medarbetarna får i de flesta fall behålla sin nuvarande arbetsort, vilket minskar risken för ökad restid och belastning i vardagen. Det minskar även risken för uppsägningar kopplade till geografisk omflyttning.

Genom att behålla verksamhet på flera orter finns goda förutsättningar att värna om befintlig kompetens och erfarenhet, samtidigt som rekrytering kan ske lokalt där behov uppstår.

Risker ur ett bemanningsperspektiv

En geografiskt spridd organisation riskerar att få svårare att bygga en gemensam identitet, kultur och "vi-känsla". Medarbetare kan i högre grad identifiera sig med sin lokala enhet eller kommun snarare än med det nya bolaget som helhet, vilket kan försvåra samarbete och gemensam utveckling.

När verksamheten är utspridd på flera orter kan införandet av nya arbetssätt, rutiner och system ta längre tid. Skillnader i lokala arbetssätt riskerar att leva kvar parallellt, vilket kan skapa otydlighet och upplevd ojämlikhet mellan medarbetare.

Chefer förväntas leda medarbetare som är placerade på flera olika orter. Detta ställer höga krav på tydlighet, struktur och kommunikation. Det finns en risk att chefens närvaro upplevs som ojämn, vilket kan påverka både arbetsmiljö och uppföljning negativt.

Centraliserad organisation

I detta scenario beskrivs en organisationsmodell där huvuddelen av verksamheten är samlad till en gemensam geografisk plats. Kompetens, resurser och utrustning koncentreras i huvudsak till denna plats. Den lokala närvaron i kommunerna begränsas till de delar av verksamheten som kräver fysisk närvaro, exempelvis operativa eller användarnära arbetsuppgifter. I övrigt utgår organisationen från ett centraliserat arbetssätt där strategiska, administrativa och specialiserade funktioner bedrivs från den gemensamma platsen.

Fördelar ur ett bemanningsperspektiv

En centraliserad organisation, där majoriteten av medarbetarna är samlade på en eller ett fåtal platser, skapar bättre förutsättningar för att bygga en tydlig och gemensam organisationskultur.

När chefer och medarbetare arbetar geografiskt nära varandra blir ledarskapet mer närvarande och likvärdigt.

Centralisering ger bättre förutsättningar för att snabbt införa nya processer, system och arbetssätt. Detta är särskilt viktigt i uppstarts- och förändringsfaser.

I en centraliserad organisation är det ofta enklare att matcha kompetenser mot varandra och att arbeta i tvärfunktionella team. Specialistkompetenser kan nyttjas mer effektivt när de inte är bundna till enskilda geografiska enheter.

Risker ur ett bemanningsperspektiv.

En centraliserad organisation kan medföra att avståndet till de lokala verksamheterna och kommunernas specifika behov ökar. Risken finns att beslut och prioriteringar upplevs som mindre relevanta eller anpassade till lokala förutsättningar.

Centralisering innebär att medarbetare behöver byta arbetsort och kan få längre resväg till arbetet. För vissa kan detta påverka balans mellan arbete och privatliv negativt. När

arbetsplatsen flyttas eller koncentreras kan bolaget tappa värdefull kompetens om medarbetare inte har möjlighet eller vilja att pendla.

En starkt centraliserad organisation kan ha svårare att snabbt anpassa sig till förändringar i lokala behov, volymer eller uppdrag och kräver därför en välorganiserad beställarorganisation i kommunerna.

Det finns en risk att bolaget uppfattas som distanserat från den praktiska vardagen i verksamheten. Detta kan skapa spänningar och försvårar samarbete.

Slutsats

Den organisationsstruktur som redan inför inriktningsbeslutet föreslogs är en form av decentraliserad organisation för att möta behovet av ett verksamhetsnära stöd och service med god lokal tillgänglighet.

Det finns för och nackdelar med båda organisationsformerna men en decentraliserad organisation ger bättre förutsättningar att behålla och tillvarata befintlig kompetens, samtidigt som negativa konsekvenser kopplade till längre pendling och geografisk omflyttning kan minska. Modellen skapar också möjligheter att möta kommunernas varierade behov samt ger en lokal närvara och kännedom om verksamheterna.

Samtidigt ställer en geografiskt spridd organisation högre krav på ledarskap, styrning och samordning än dagens organisationer. För att säkerställa en likvärdig verksamhet behöver särskilt fokus läggas på tydlig kommunikation, gemensamma arbetssätt och ett aktivt arbete med organisationskultur och samverkan. Detta är avgörande för att inte skapa en ojämlig balans utifrån närvaro vilket kan påverka arbetsmiljö och engagemang mellan de olika orterna.

Genomförande och tidplan

Under genomförandefasen kommer stort fokus att ligga på att fortsätta utreda och fördjupa olika områden men kommer också att sätta stort fokus på styrning, ledning och finansieringsprinciper och därefter förbereda för en övergång till den nya samverkansorganisationen.

Efter beslut om genomförande kommer arbetet att inledas med att bilda den nya organisationen, ta fram avtal och andra styrande dokument.

Efter ett beslut om genomförande behöver en genomförandeplan skyndsamt tas fram för att täcka alla delar. Den nya organisationen ska bildas, avtal och andra styrande dokument behöver tas fram.

Parallellt ska resurstillsättning ske och i det första steget rekryteras ansvarig högsta chef för den nya organisationen och därefter en stödorganisation för chefen.

En genomförandeorganisation behöver tillsättas i kommunerna för att genomföra fördjupade analyser och utredningar inom flera områden. En gemensam säkerhetsanalys och nivåer för informationssäkerhet och ställda krav behöver tas fram. En gränsdragningslista samt servicenivåer och leveransmål behöver tas fram samtidigt som fördjupade utredningar

inom bemanningsfrågor och kring hur kommunernas beställarorganisation ska se ut framöver. Denna inledande fas bedöms ta sex månader och pågå hösten 2026.

I förstudien så presenteras en ungefärlig tidplan för genomförande och överlämning till den nya organisationen på tre år. Under genomförandet så ska fysiska etableringar ske, flytt av utrustning och mottagande av personal ska ske. Det blir viktigt att sätta den gemensamma organisationen samtidigt som de befintliga organisationerna fullt ut ska fungera fram till ett övertagande. I utredningen i bilaga 2 beskrivs faserna i tre steg, etablera och hantera, designa och bygga, migrera och avveckla.

Denna fas bedöms påbörjas våren 2027 och pågå fram till 2029.