

Konsekvens- och riskanalys med anledning av organisationsförändring

Analysens syfte och innehåll

Arbetsgivaren skall när ändringar planeras i verksamheten, enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (8§, andra stycket, AFS 2001:1), bedöma risker för ohälsa och olycksfall, som kan behöva åtgärdas.

Syftet med denna analys är att utifrån de planerade förändringarna av organisationen för HiG bedöma sådana risker och anvisa lämpliga åtgärder för att minska risken för ohälsa.

Organisationsförändringens syfte

Organisationsförändringen syfte är enligt ledningens presentation 2009-02-05 att

- skapa en organisationsstruktur för förbättrad integration med koncentration av verksamheter, tydligare koppling mellan utbildning och forskning och effektivare administration,
- stödja profilering som tillgodoser krav på tydligare profil enligt forsknings- och utbildningsstrategin, samt
- tillgodose krav på förbättrad ekonomi med institutioner och administration i ekonomisk balans.

Bedömning av läget i stort

Det är gynnsamt för den förestående förändringen av organisationen att omfattningen av utbildningen och intäkterna ökar. Den reviderade budgeten innebär en intäktsökning på ca 23 Mkr och en bedömning av ett positivt ekonomisk resultat. Det måste vara en ambition och det bör vara möjligt att uppnå takbeloppet 2010, dvs. ytterligare 25 mkr utbildning (2009 års anslag). Bedömningen att arbetslösheten kommer att fortsätta öka bör erfarenhetsmässigt innebära ett fortsatt och ökat intresse för högskolestudier. Det gäller sannolikt även 2011 och kanske 2012. Denna utveckling reducerar behovet av kortsiktiga tvingande besparingskrav i verksamheten. Läget bör utnyttjas för en övergång till en kvalitetsinriktad och profilerad verksamhet som bedrivs allt effektivare.

På något års sikt står högskolesektorn inför en period då konkurrensen om studenterna kommer att öka. Förbättringen på arbetsmarknaden kan komma att sammanfalla med de minskade studentkullarna pga den demografiska utvecklingen.

Då kommer konkurrensförmågan och kvaliteten i verksamheten att spela en allt starkare roll för högskolans utveckling. Fokus på kvalitetsutvärderingar kommer att vara dominerande under de kommande åren såväl inom utbildning som inom forskning.

De närmaste åren bör därför användas både för stärkt utbildningskvalitet och för administrativ utveckling. Ett medel är att genom prioritering och profilering koncentrera resurserna till valda områden för forskning och utbildning. Läget påbjuder såväl kvalitetsåtgärder, satsning på kompetensutveckling inkl pedagogisk utveckling som på administrativ verksamhetsutveckling.

Organisationsförändringen och dess konsekvenser

Den planerade förändringen innebär i stort att kärnverksamheten organiseras i tre akademier. Antalet särskilda organ reduceras till en utbildnings- och forskningsnämnd, men en tillsvidare bibehållen lärarutbildningsnämnd. Programorganisationen avvecklas. Förvaltningen får ansvar för utvecklingen av en för högskolan gemensam kostnadseffektiv administration.

Detta innebär att alla anställda på institutionerna, såväl lärare som TA-personal får ny placering i de tre akademierna från 100101.

Bemanningen i UFK minskar och en viss omfördelning av personal i ledningskansli och UFK kan bli aktuell. Utbildningsledarna flyttar till kanslierna

Antalet uppdrag i styrelser och nämnder minskar, institutionsstyrelserna avvecklas och HVS- och NT-nämnderna slås samman till en nämnd. Dessa uppdrag för lärare upphör, vilket innebär återgång till utbildning och forskning. Tjänsteplaneringen måste särskilt uppmärksamma detta.

Utvecklingsuppdrag till funktionsansvariga i förvaltningen innebär ytterligare arbetsuppgifter och förvaltningschefen får en viktig samordningsroll i detta arbete. Resurser för utvecklingsinsatser behövs och bör beaktas i budgetering för 2010.

Det är angeläget att satsa på kompetensutveckling för framgång i de administrativa utvecklingsprojekten och för kvalitetsutvecklingen.

Bemanningen av akademianslierna måste hanteras samordnat mellan akademicheferna och på ett sakligt och korrekt sätt. En mer standardiserad och likvärdig bemanning av akademianslierna kan innebära övertalighet på viss sikt bland nuvarande administrativ personal.

En effektivisering av administrativa stödfunktioner kan komma att leda till behov av färre anställda i administrationen. Om så sker bör detta så långt möjligt mötas av naturliga avgångar.

Linjen rektor - verksamhetsansvarig chef/akademichef stärks då särskilda organ blir färre, främst till följd av avvecklingen av institutionsstyrelser och programorganisation.

Akademicheferna och andra chefer skall fr o m januari 2010 stödjas genom en chefs- och ledarskapsutbildning. I denna bör ingå utbildning i medarbetarsamtal.

Betydelsen av bra former för samverkan inom enheterna ökar. Genom bra samrådsformer kan det kollegiala och annat personalinflytande kanaliseras och stärkas.

Akademierna bör samlas lokalmässigt. Detta planeras ske under 2010.

Riskbedömning

Omorganisationen är omfattande och ingripande. Många anställda berörs och återstående tid fram till genomförandet avseende akademierna, 100101, är kort.

Ansatsen har varit att engagera så många anställda som möjligt i processen och nu är tid för klargörande ställningstagande och beslut om den valda nya organisationens inriktning och utformning.

Bedömningen är att risken för olycksfall primärt inte ökar till följd av förändringen.

Däremot finns en risk för ohälsa till följd av de omfattande förändringarna i övergångsskedet kan leda till otydlighet och osäkerhet för den enskilde medarbetaren. Den kan uppstå ur den engagerade medarbetarens frustration över att besluten inte tillgodoser egna intressen. Den kan också uppstå som stress till följd av att invanda ordningar förändras och osäkerhet om den egna rollen och placeringen i den nya organisationen. Det kan särskilt gälla personer i institutionskanslierna, som kommer att grupperas om och få nya chefer.

Förändringarna medför i varierade grad, beroende på den enskildes befattning, utökat eller minskat arbetsinnehåll, ändrade arbetsuppgifter och tillhörighet till nya arbetsgrupper.

För befattningshavare, som är direkt engagerade i förändrings- och utvecklingsarbetet, kan arbetsuppgifterna bli mycket omfattande och resultatinkriktade på ett mer krävande sätt. Detta kan i sig ge stressrelaterade hälsoreaktioner.

Åtgärder

Denna risk för stressrelaterade besvär och sjukdomsyttningar skall i första hand förebyggas och åtgärdas genom god och återkommande information om förändringens fortsatta faser. Frågor skall kanaliseras, hanteras och besvaras. Betydelsen av dialog mellan chefer och anställda måste understrykas och gängse avtalade samverkansformer skall upprätthållas med personalen och de fackliga organisationerna.

Uppmärksamhet måste riktas mot medarbetarnas möjligheter att medverka i förändrings- och utvecklingsarbetet bl.a. genom värderingar av arbetsuppgifter, befogenheter och resurser för ansvariga och medverkande i enskilda större utvecklingsinsatser. En välutvecklad projektmodell bör användas för utvecklingsarbetet.

Stark vikt skall också fästas vid processerna för dimensionering och bemanning av de nya akademierna, inte minst avseende kanslierna och den inre ansvarsfördelningen i akademierna. Då förändringen avseende kanslierna sker i två steg måste särskild vikt läggas vid begränsade förändringar vid införandet av de tre akademierna 100101. De tillträdande akademicheferna skall agera på samordnat sätt i dessa processer. Om det uppkommer övertalighetsfrågor skall dessa liksom hanteras på ett arbetsrättsligt korrekt sätt och samordnat mellan akademierna.

Förvaltningens personal- respektive informationsfunktioner är viktiga i dessa processer.

Högskolan samarbetar med Previa för att ha tillgång till extra resurser om särskilda problem uppstår under förändringsprocessen.

Förändringsprocessen skall fortlöpande följas upp såväl i Ledningsgruppen som med de fackliga organisationerna i Centrala samverkansgruppen-arbetsmiljö.