

Handlingsplan för sammanslagning av Pedagogik, Psykologi och Socialt arbete (PSO/UTV)

Samlad rekommendation:

Risikanalyserna för Institutionen för psykologi och socialt arbete, för Institutionen för utbildningsvetenskap samt för Fakulteten för humanvetenskap visar på flera risker kopplade till den planerade samorganiseringen av ämnena pedagogik, psykologi och socialt arbete.

För att hantera riskerna krävs sammanfattningsvis en tydlig ledningsstruktur, förstärkta resurser för prefekt och administration, transparens i ekonomi, systematiskt arbetsmiljöarbete för att undvika ökad arbetsbelastning samt kontinuerlig uppföljning av de identifierade riskerna.

Vad gäller åtgärder behöver fokus ligga på delaktighet från medarbetarna, tydlig kommunikation mellan ledning och medarbetarna samt mellan de ingående ämnena samt respekt för de olika ämnens identitet och behov.

Nedan åtgärder följs kontinuerligt upp vid institutionen inom ramen för lokal samverkansgrupp. På en övergripande nivå genomförs uppföljningar vid de planerade prefektdialogerna mellan institutionsledningen och fakultetsledningen som genomförs två gånger per termin samt vid de inplanerade institutionsdialogerna som genomförs en gång per termin.

Nedan följer en åtgärdsplan baserat på de tre risikanalyserna samt förslag på åtgärder för att hantera dessa.

1. Ledning och styrning

Identifierade risker:

- Prefekten får för hög arbetsbelastning i en större organisation med två campusorter .
- Ny prefekt utan lokal förankring riskerar att skapa misstro och förlorad kontinuitet .
- Otydliga roller och risk för oproportionerligt inflytande hos studierektorer/proprefekter .

Åtgärder:

- Tillsätta extra ledningsresurser (proprefekter på båda campus, ämnesföreträdare i ledning) .
- Säkerställa att prefekten får tillräcklig tid och prefektstöd.
- Genomföra kompetenskartläggning och strukturerade överlämningssamtal.
- Tydliggöra ansvar, mandat och beslutsvägar i ledningsstrukturen.

2. Arbetsmiljö och arbetsbelastning

Identifierade risker:

- Prefekt och medarbetare får ohållbar arbetsbörda.
- Administrativ tillväxt riskerar att tränga undan kärnverksamheten.
- Bestående arbetsmiljöproblem i mötesstruktur.

Åtgärder:

- Förstärka systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på arbetsbelastning, mötesstruktur och stöd till chefer.
- Resurssätta övergångsarbete och undvika dubbelarbete.
- Regelbundna avstämningar i LSG och med skyddsombud.
- Arbeta aktivt med konflikthantering och nolltolerans mot ohållbara arbetsmiljöbeteenden .

3. Kommunikation och delaktighet

Identifierade risker:

- Risk för längre kommunikationsvägar och missförstånd mellan campusorter .
- Medarbetare känner sig inte sedda i en större organisation .
- Bristande transparens underminerar förtroendet .

Åtgärder:

- Skapa gemensamma forum (digitala och fysiska) för möten och samverkan.
- Prefekten ska vara närvarande på båda campus, särskilt första året .
- Kommunicera tidigt och tydligt kring förändringar och konsekvenser.
- Förankra beslut genom öppna budgetdialoger och kollegiala processer.

4. Ämnesbalans och identitet

Identifierade risker:

- Risk för ämnesmässig dominans och minskad ämnesidentitet .
- Pedagogik riskerar att nedprioriteras .
- Risk för statusobalans och splittring mellan ämnen .

Åtgärder:

- Säkerställa ämnesrepresentation i ledning och verksamhetsplanering .
- Stärka vetenskaplig legitimitet för samtliga ämnen.
- Förebygga negativa attityder genom aktivt arbetsmiljöarbete och integreringsinsatser.
- Tydliggöra roll för ämnesföreträdare i strategisk utveckling.

5. Ekonomi och resurser

Identifierade risker:

- Otydlig resursfördelning kan skapa osund konkurrens .
- Ekonomisk omfördelning hotar ämnesspecifik kvalitet .
- Risk att ett enskilt program belastas oproportionerligt .

Åtgärder:

- Införa transparens i budgetprocesser och resursfördelningsprinciper.
- Föra kontinuerlig dialog med programansvariga.
- Bevakning av stora utbildningsprogram för att säkra kvalitet.

6. Praktiska/logistiska risker

Identifierade risker:

- Ökad pendling mellan campusorter .
- Brist på kontorslokaler kan splittra personalgrupper .

Åtgärder:

- Alternativt alternera campus för större möten och erbjuda digitala lösningar .
- Tidig kartläggning av lokalbehov och säkra ändamålsenliga utrymmen.
- Utredda stöd för resor och övernattningar där det behövs.

7. Uppföljning och lärande

Identifierade risker:

- Tidigare erfarenheter från sammanslagningar har inte utvärderats .
- Risk att riskerna inte följs upp .

Åtgärder:

- Utvärdera organisationsförändringen efter 6 månader och efter 1 år .
- Dokumentera lärdomar systematiskt för framtida organisationsförändringar.

Risk	Åtgärd	Ansvarig	Tidplan	Prioritet
Prefekt får för hög arbetsbelastning i en större organisation med två campusorter	Tillsätta extra ledningsresurser (proprefekter på båda campus, ämnesföreträdare i ledning). Säkerställa prefektstöd och tillräcklig tid.	Dekan, Prefekt	Inledande 2025 och fortlöpande	Hög
Ny prefekt utan lokal förankring skapar misstro och förlorad kontinuitet	Genomföra strukturerade överlämningsamtal, kompetenskartläggning och fördelning av ledningstid mellan campusorter.	Prefekt, Fakultetsledning	Vid tillsättning och första året	Hög
Otydliga roller och risk för oproportionerligt inflytande hos studierektorer/proprefekter	Tydliggöra ansvar, mandat och beslutsvägar i ledningsstrukturen.	Prefekt, LSG	Q3 2025	Medel
Prefekt och medarbetare får ohållbar arbetsbörda	Förstärka systematiskt arbetsmiljöarbete, resurssätta övergångsarbete, undvika dubbelarbete, regelbundna avstämningar i LSG.	Prefekt, Skyddsombud	Kontinuerligt	Hög
Risk för längre kommunikationsvägar och missförstånd mellan campusorter	Skapa gemensamma forum (digitala och fysiska), prefekten ska vara närvarande på båda campusorter, särskilt första året.	Prefekt, KOM-stöd	Från start och löpande	Medel
Medarbetare känner sig inte sedda i en större organisation	Prefekten ska vara synlig och närvarande. Införa strukturer för återkoppling och dialogmöten.	Prefekt	Första året särskilt viktigt	Medel
Bristande transparens underminerar förtroendet	Införa öppna budgetdialoger, tydlig kommunikation och kollegial förankring i beslutsprocesser.	Prefekt, Fakultetsledning	Från hösten 2025	Hög
Risk för ämnesmässig dominans och minskad ämnesidentitet	Säkerställa ämnesrepresentation i ledning och verksamhetsplanering. Stärka vetenskaplig legitimitet för alla ämnen.	Prefekt, Ämnesföreträdare	Från start och löpande	Hög
Otydlig resursfördelning kan skapa osund konkurrens	Införa transparens i budgetprocesser och resursfördelningsprinciper. Föra kontinuerlig dialog med programansvariga.	Prefekt, Ekonomistöd	Årlig budgetprocess	Hög

Ökad pendling mellan campusorter och brist på kontorslokaler	Alternativt alternera campus för större möten, utveckla digitala lösningar, tidig kartläggning av lokalbehov, utreda stöd för resor.	Prefekt, Fakultetskansli	Utredning 2025, implementering 2026	Låg
Tidigare erfarenheter från sammanslagningar inte utvärderade	Utvärdera organisationsförändringen efter 6 månader och efter 1 år. Dokumentera lärdomar systematiskt.	Prefekt, LSG	Q2 2026 (6 mån) och Q4 2026 (12 mån)	Medel