

Riskbedömning vid förändringar i verksamheten

Beskriv syftet med riskbedömning, vad ska riskbedömas?

En ny gemensam förvaltningsorganisation

- Slå ihop IT-avdelningen (IT) och avdelningen för Campusservice (Camp)
- Införliva Antagningsavdelningen (Anta) i avdelningen för Studieadministration (Stua)
- Flytta samman Kommunikationsavdelningen (KOM) och Biblioteket (Bib) med förvaltningen
- Skapa en ny avdelning för Forsknings- och utbildningsstöd (FUS)
 - Flytta in Samverkansavdelningen (SAM)
 - Flytta in International Relations Office (IRO)
 - Flytta in delar av avdelningen Utbildningsnära tjänster (UNT)
 - Bygga stöd för uppdragsutbildning och forskningsfinansiering

Beskriv förändringen som ska göras

- Vad består förändringarna av? (*Verksamhetsmässig förändring? Organisatorisk förändring? Arbetsmässigt i enskilda befattningar?*)
- Vart ska förändringen göras?
- Vilka berörs av förändringarna?

På nivån under rektor/prorektor. Organisatorisk förändring, följande grupper av medarbetare berörs;

Samverkansavdelningen (SAM)

Kommunikationsavdelningen (KOM)

Biblioteket (Bib)

- Utbildningsnära tjänster (UNT)

Förvaltningens avdelningar

- IT-avdelningen (IT)
- Avdelningen för Campusservice (Camp)
- Antagningsavdelningen (Anta)
- Avdelningen för Studieadministration (Stua)
- International Relations Office, IRO (SUSS)

Riskbedömning

Följande frågor besvaras;

Vilka risker innebär förändringarna?

Är risken allvarlig eller inte, om allvarlig – hur allvarlig?

Vilka åtgärder ska genomföras?

När ska de vara genomförda?

Vem är ansvarig för att de genomförs?

När ska åtgärderna följas upp?

Bedömningsskalor

A – Ingen risk för ohälsa eller annan negativ påverkan

B – Ökad risk för ohälsa eller annan negativ påverkan

C – Allvarlig för ohälsa eller annan negativ påverka

Faktorer	Beskrivning av Risk	A	B	C	Åtgärd	Genomfört	Ansvarig	Uppföljning
Information/kommunikation	Alla medarbetare upplever inte att de fått information om förslaget till förändrad organisation.							
	Medarbetare får information på omvägar vilket leder tankarna till dolda agendor.							
	Namnen på de nya avdelningarna blir missvisande i externa sammanhang.							



	Namnet FUS gör att studentfokus tappas bort genom namnet, i kommunikationssammanhang.							
	Omorganisationen uppfattas som ett hot, att det är ett steg mot en nedmontering av en ort.							
Delaktighet	Alla medarbetare upplever inte att de är delaktiga i förändringsarbetet.							
	Medarbetare är oroliga för att de inte ska få delta i det fortsatta förändringsarbetet.							
	Bristande delaktighet inför beslut, mellan campusorterna.							
	Nedgradering av Universitetsbibliotekets roll							
Samarbete	Svårare möjligheter att ha ett närmare samarbete med IT eftersom IT hamnar längre ut/ner i organisationen.							
	Kärnverksamheten får inte likvärdigt stöd efter omorganisationen.							
	Större avdelningar ger högre krav på medarbetare och deras medarbetarskap för en god arbetsmiljö.							



	Risk att det blir "vi och dem" eftersom det är så skilda arbetsområden som förs ihop i de nya avdelningarna.							
	Stor oro hos de som direkt berörs av omorganisationen påverkar övriga delar av organisationen och skapar ytterligare oro.							
	Vitt skilda kunskapsområden inom avdelningarna, skapar problem med kompetensutvecklingsmöjligheter, spretiga uppdrag gör att det finns en risk att man konkurrerar internt.							
	Det kan uppstå informella ledare inom vissa områden om ansvarig chef inte har kunskap inom alla områden på avdelningen.							
	Kulturfrågor, mycket tid kommer att gå till kulturfrågor, att föra samman olika kulturer så att verksamheten tar skada.							
	Att medarbetare inte ser förändringen som							



	någoting positivt och därmed motarbetar den.							
	Svårigheter att leda och prioritera större projekt, arbetsuppgifter och åtgärder för verksamheten i olika sammanhang inom IT och CAMP.							
	Organisationsförändringen gör att arbetsuppgifter hamnar mellan stolarna, att man pga förändringen slutar göra vissa saker.							
Kompetens	Svårt att representera externt om man inte längre har en chefsroll							
	Kompetensflykt, kompetenstapp, det uppstår brist på kompetens i och med den nya organisationen.							
	Eftersom verksamheten är sårbar och personberoende får enstaka kompetenstapp stor verkan.							
	MIUN tappar sitt inflytande nationellt om kompetens försvinner och inte rätt person/funktion representerar MIUN i nationella sammanhang.							



	Att erfarna, duktiga ledare väljer att sluta i och med omorganisationen.							
	Omorganisationen påverkar attraktiviteten som arbetsgivare på ett negativt sätt.							
	Rekryteringssvårigheter idag blir sämre i och med omorganisationen.							
	Risk med slitningar mellan kompetenser i en kultur där det är svårt att mötas mellan olika kompetenser och kompetensnivåer.							
	Tappar spetskompetens pga oro, att enskilda personer slutar.							
	Små avdelningar som kommer in i en större känner sig marginaliserade.							
	IT har många verksamhetskritiska system, om verksamheten påverkas i och med omorganisationen skapar det oro i resten av verksamheten.							
	Mittuniversitetet förlorar sin position gällande e-lärande							
	Den nya organisationen gör att det blir svårare att							



	upsatta verksamhetsmål kan stödjas genom digitalisering							
	Större avdelningar gör att mångfalden inom ledarskap minskar, ledarrollen attraherar inte ledare med olika förutsättningar.							
Lokal	Oro för om det ska ske omflyttningar, var ska man sitta och när ska man i så fall flytta? Ska man samlas?							
Arbetsledning	Större avdelningar ger högre krav på chefer/ledare och deras ledarskap för god arbetsmiljö.							
	IT-chefen tappar sin position regionalt och nationellt (kan inte agera som IT-chef gentemot andra IT-chefer).							
	Risk att det blir för stora avdelningar om det inte finns en chefsnivå under avdelningschef, vilket påverkar chefsrollen och närheten till medarbetarna.							
	Risk för maktkoncentration till Sundsvall, att chefer rekryteras till Sundsvall.							



	Risk att avdelningarna befinner sig i ett vakuum i början om den nya chefen ska rekryteras och sedan besluta om hur strukturen ska se ut.							
	Avdelningscheferna kommer inte att kunna ha koll på hela verksamheten pga spretig verksamhet.							
	Vilken kravprofil ska de nya cheferna ha – sakkunskap inom ett område eller inget?							
	Går inte att få ihop de nya avdelningarna eftersom de blir spretiga och innehåller verksamheter som i sig spretar åt olika håll.							
	Avdelningarna IT och CAMP är så olika och har så lite gemensamt att ledarskap och medarbetarskap inte kan fungera tillsammans.							
	Det går inte att rekrytera chefer till de nya avdelningarna till den 1 oktober.							
	Risk att ingen skulle ta på sig en tf-roll i väntan på rekrytering.							



	Verksamheten tappar styrning och fart om nuvarande chefer inte arbetar kvar.							
	Svårt att hantera ledarskap på distans.							
Arbetsbelastning	Omorganisationer tar tid och energi från ordinarie verksamhet vilket ger ökad arbetsbelastning.							
	Om personer slutar eller är oroliga ökar arbetsbelastningen på andra medarbetare.							
	Processen för införandet av Ladok3 påbörjas 1/10 och pågår till v 46. Om förändringar sker i bemanning eller uppdrag äventyras införandet.							
	Ordinarie verksamhet löper inte på pga organisationsförändringen.							
	Arbetsglädje och engagemang minskar i och med omorganisationen.							
	Medarbetare hänger inte med eller vill inte längre vara med, om processen upplevs gå för snabbt.							
	Verksamheten kommer inte att fungera som vanligt							



	eftersom vissa chefsnivåer tas bort.							
	Chefen kan inte agera som förändringsledare om chefen själv är berörd.							
	Kompetensglapp när nya chefer kommer in och ska ta över.							
	Fler chefsnivåer i och med den nya organisationen, ger tröghet och sämre ekonomi.							
	Om chefsrollen byts ut mot en koordinatorsroll, förloras status.							
Fysisk ohälsa								
Psykisk ohälsa/stress	Förändringen skapar oro, före semestern, risken ökar om man går på ledighet utan att veta vad som gäller							
	Omorganisationen gör att det blir mer otydligt var man ska vända sig med IT-frågor.							
	Att samverka inte fungerar i den nya organisationen, samtliga nivåer – från LSG, APT till medarbetarsamtal.							
	Bristande arbetsglädje och bristande förtroende för ledningen i och beslutet om							



	IT och CAMP som inte föränletts av en utredning.							
	Förändringen blir inte bra om medarbetare tror att ledningen har en dold agenda.							
	Oro att omorganisationen är första steget till att göra effektiviseringar i verksamheten.							
	Avdelningarna konkurrerar med varandra om ekonomiska förutsättningar.							
	Förlorad hälsa och arbetsglädje om mycket oro uppstår i och med omorganisationen.							
	Ny budgetprocess och förändringar den 1 oktober kan ge stress och osäkerhet.							
	Omorganisationen påverkar stödet till studenterna till det sämre.							
	IT-rådet kommer inte att fungera som tidigare.							
	Specialistkompetens kommer inte att nyttjas på ett optimalt sätt, vilket förstör kvalitativa värden i befintliga							



	kompetensområden, risk att tappa spetskompetens.							
	Försämrad löneutveckling pga större avdelningar med stor skillnad på yrkeskategorier							
	Risk för neddragningar, minskad budget, förvaltning istället för utveckling.							

Datum: 2018-06-08

Bedömningen gjordes av:

Arbetsgivarföreträdare

Lotten Glans, Förvaltningschef
Lennart Johansson, avdelningschef CAMP, fastighetschef
Robert Pettersson, avdelningschef Samverkan

Medarbetarföreträdare

Fredrik Bodin, CAMP
Andrew Butterworth, Biblioteket
Peter Öberg, IT
Fredrik Wigdén, Samverkan

Fackliga företrädare

Per Bergman, ordförande ST
Lars P Nilsson, ordförande Saco

Huvudskyddsombud

Jokka Flaming, HSO Östersund
Andreas Lind, HSO Sundsvall

Studentskyddsombud

Felix Breitholtz, vice ordförande studentkåren Östersund
Carolin Vendle, vice ordförande studentkåren Sundsvall

Dokumentation

Jenny Gärdlund, HR-specialist
Marie Larsson, HR-specialist
Victoria Sjöbom, HR-chef