

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

1 (12)

Riskbedömning "Förändrad områdesindelning för stadens gymnasieskolor" Dnr 13-423/701 av referensgruppsmöten 130212, 19 och 26

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|----------------------|------------------------|-----|----------------------------|----------|------------|---------------|--|--|---------------------------|--|
| | Ja | Nej | Obe-tydlig | Känn-bar | All-varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Kontakt/gemenskap | X | | | x | | | Områdesindelningen kommer skapa nya kontaktytor och nya gemenskaper. Gamla kontaktytor och gemenskaper kan komma att försvinna. De "varumärken" ¹ där personal och elever ingår kommer att finnas inom samma område vilket initialt kan leda till störningar i kommunikationen och samverkan. | Då "Gymnasiecheferna med områdesansvar", rektorerna och administrativa chefer planerar för hur detta ska hanteras. Handlingsplan upprättas av Gymnasiecheferna. | GYC ² | 2013-05-01 |
| Risk för ensamarbete | | X | | | | | | | | |
| Arbetsid/schema | X | | | x | | | Inblandade verksamheternas schema för i första hand icke undervisande personal kan påverkas. Även arbetstider för personalen påverkas. Schema för lärarna hösten 2013. | Verksamheterna får i samverkan se över scheman etc. Målet är att tjänstefördelning och scheman ska vara klara så långt det är möjligt utifrån varje enhets förhållande före sommarlovet 2013. Enligt idag gällande rutin på respektive enhet. | GYC Nuvorande chef | Innan nytt schema träder i kraft. Innan sommarlovet 2013. |

¹ "Varumärken" = skolor, verksamheter, enheter.

² GYC = Gymnasiechef med områdesansvar

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|---------------------|------------------------|-----|----------------------------|----------|------------|---------------|---|---|---|---|
| | Ja | Nej | Obe-tydlig | Känn-bar | All-varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Arbetsmängd | x | | | | x | | <p>Bland chefer och icke undervisande personal kan arbetsmängden komma att öka något initialt beroende på hur arbetet organiseras mellan de verksamheter som bildar område.</p> <p>Administrativa chefernas arbetsmängd ser ut att öka likväl som antalet underställda.</p> | <p>M-L hanterar "Gymnasiecheferna". "Gymnasiecheferna" hanterar rektorer och administrativa chefer. "Gymnasiecheferna", rektorerna och administrativa chefer tar i samverkan med den icke undervisande personalen fram vad som kommer att vara annorlunda mot idag.</p> <p>Cheferna ska ta fram en prioriteringsordning som förankras i verksamheten. Uppdraget är att prioritera genomförandet.</p> <p>Varje område måste skapa en administrativ organisation som klarar den nya organisationens krav.</p> | <p>GYAVD³ GYC GYOC, R⁴ & AdmC⁵</p> <p>GYOC, R & AdmC</p> | <p>Kontinuerligt under omorganisationsprocessen, bemanningsprocessen och under hösten 2013.</p> <p>2013-05-01</p> |
| Fysisk belastning | x | | | x | | | <p>I de fall personal måste förflytta sig under arbetsdagen.</p> | | | |

³ GYAVD = Gymnasieavdelningens chef eller av den utsedd.

⁴ R = Rektor

⁵ AdmC = Administrativ Chef

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|---------------------|------------------------|-----|----------------------------|----------|------------|---------------|---|--|------------|--|
| | Ja | Nej | Obe-tydlig | Känn-bar | All-varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Psykisk belastning | X | | | | X | | <p>Oroliga chefer kan under processens gång bli otrygga ledare vilket kan leda till dåligt ledarskap.</p> <p>Jag passar inte som chef eller min chef tycker inte att jag passar som chef i den nya organisationen? Vad händer med mig?</p> <p>Oro bland Gymnasiechefer och adm C, där det kommer att ske en minskning av tjänster. Vad händer med mig?</p> <p>Oroliga medarbetare. Vem blir min chef?</p> <p>Bland icke undervisande personal rädsla för vad förändringen kan komma att innebära. Vem ska göra vad i framtiden? Var ska jag sitta? Etc.</p> | <p>Verksamhetens chefer bevakar detta. Skyddsombud är delaktiga i detta.</p> <p>SVG/arbetsmiljögrupp tar detta på regelbundna möten eller som en stående punkt på SVG.</p> | | <p>Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2013.</p> <p>-"-</p> <p>-"-</p> <p>-"-</p> |
| Arbetstempo | X | | | x | | | <p>Kan komma att förändras för vissa medarbetare.</p> | <p>Verksamhetens chefer bevakar detta. Skyddsombud är delaktiga i detta.</p> <p>SVG/arbetsmiljögrupp tar detta på regelbundna möten eller som en stående punkt på SVG.</p> | | <p>Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2013.</p> |

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|---------------------|------------------------|-----|----------------------------|----------|------------|---------------|--|--|--|---|
| | Ja | Nej | Obe-tydlig | Känn-bar | All-varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Arbetsinnehåll | X | | | x | | | <p>Arbetsinnehållet kommer att förändras mer eller mindre beroende på var den enskilde medarbetaren befinner sig i organisationen. Detta innebära att konsekvensen kan vara av olika tyngd för olika medarbetare.</p> <p>För gymnasiecheferna kommer antalet enheter att ansvara för att öka likaså antalet underställda chefer i flera fall.</p> <p>För adm.cheferna kommer antalet enheter att ansvara för att öka. Antalet underställda medarbetare ökar också och redan idag finns brister i den dagliga arbetsledningen för flera av dessa medarbetare.</p> | <p>Här finns det möjlighet till nya utmaningar både inom det pedagogiska såväl som inom administrationen. Cheferna måste ge medarbetarna nya utmaningar.</p> <p>Viktigt med den lokala kommunikationen och förankringsprocessen. Samverkan på alla nivåer är viktigt.</p> <p>Dialog med medarbetarna, här är medarbetarsamtalet ett viktigt verktyg.</p> <p>Hur ska stödprocesserna som administrativa chefen ansvarar organiseras? Det bör införas en arbetsledande funktion som kan leda i det dagliga arbetet lokalt på plats. Detta måste varje område samverka i kring. Möjligen bör en tänkt organisationsmall tas fram.</p> | <p>GYC</p> <p>GYC</p> <p>Respektive chef</p> | <p>Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2013.</p> <p>-"-</p> <p>-"-</p> |

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

5 (12)

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|---------------------|------------------------|-----|----------------------------|----------|------------|---------------|---|--|---|---|
| | Ja | Nej | Obe-tydlig | Känn-bar | All-varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Ansvarsområde | X | | | | x | | <p>Här sker stora förändringar och det finns risk att detta inte får genomslag i hela organisationen och då inte får avsedd effekt.</p> <p>Risk för att organisationen som sköter den icke undervisande verksamheten upplevs som otydlig.</p> <p>Samordningen enligt arbetsmiljölagen och i övrigt. Det finns risk att detta inte fungerar om det inte tydlig pekas ut vem som har huvudansvaret inom en byggnad där flera verksamheter verkar.</p> | <p>Viktigt med den lokala kommunikationen och förankringsprocessen. Samverkan på alla nivåer är viktigt.</p> <p>Bevakas av chefen för OH-verksamheten i samverkan med övriga chefer.</p> <p>Gymnasiedirektören tillsammans med gymnasiecheferna tar fram detta som sedan presenterar, samverkas och kommuniceras inom berörda områden.</p> | GYC | <p>Kontinuerligt under omorganisationsprocessen, bemanningsprocessen och under hösten 2013.</p> <p>-"-</p> |
| Variation | X | | | X | | | <p>Finns risk att vissa yrkesgrupper blir mer specialiserade kan vara på gott eller ont.</p> <p>Viktigt att berörda chefer i justering inte har samma slutdatum för sina förordnanden.</p> | <p>Dialog med berörda.</p> <p>"Backup" funktioner måste tas fram så att specialisternas arbetsuppgifter blir gjorda vid sjukdom, semester etc.</p> <p>Gymnasiedirektören tar fram en plan för detta.</p> | <p>Respektive chef</p> <p>GYC/Adm C</p> | <p>Kontinuerligt under omorganisationsprocessen, bemanningsprocessen och under hösten 2013.</p> <p>2013-05-01</p> |

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

6 (12)

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|-------------------------------|------------------------|-----|----------------------------|----------|------------|--|---|--|---|-----------------------------------|
| | Ja | Nej | Obe-tydlig | Känn-bar | All-varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Information/ kommunikation | X | | | | X | | Om informationsflödet inte fungerar kan detta leda till att ovanstående konsekvenser blir allvarligare. | Ta fram en kommunikationsplan på avdelningsnivå. | GYAVD | Mars 2013 |
| | | | | | | | | Ta fram en kommunikationsplan på områdesnivå. | GYC | Mars 2013 |
| | | | | | | | Otydligt ledarskap under omorg. | GYC informeras löpande av M-L | GYAVD | Kontinuerligt under omorganisatio |
| | | | | | | | Cheferna ansvarar i sin tur för information, dialog med alla yrkesgrupper på skolorna. Samt samverkan i SVG. | GYC/R/Ad mC | omorganisatio nprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2013. | |
| | | | | | | Att medarbetare och chefer inte söker information. | Som medarbetare i Stockholms stad söker du aktivt den information som du behöver för ditt dagliga arbete. ⁶ | Alla medarbete re | -"- | |
| | | | | | | Risk att starka varumärken tappar renommé. | Varumärkena definieras tydligt då flera varumärken samlas inom ett gymnasieområde. Varumärkena förankras både inåt och utåt och marknadsförs. | Alla medarbete re | -"- | |

⁶ Ur Personalpolicy för Stockholms stad

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

7 (12)

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|---------------------|------------------------|-----|----------------------------|-----------|-------------|---------------|--|--|-----------------|--|
| | Ja | Nej | Obe- tydlig | Känn- bar | All- varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Utbildningsbehov | X | | | X | | | Det finns ett relativt stort utbildningsbehov främst för ledningsgrupperna men även för framtidens arbetsledare. | Utbildningsinsatser för nya ledningsgrupper inklusive arbetsledare. | GYC | Sker över längre tid. |
| | | | | | | | Samverkan | Utbildnings tidsplan görs för de nya samverkansgrupperna. | GYC | Tidsplan klar 2013-07-01. Utbildning klar 2013-09 |
| | | | | | | | Det kan komma att finnas personal som får nya roller inom administrationen. | Utbildningsinsatser utifrån enskild individ och roll. | Respektive chef | Över längre tid. |
| Trivsel | X | | | X | | | Kan vara både positivt och negativt. Det handlar om hur implementering kommer att ske. Att flyttas runt kan minska trivseln, kan främst drabba icke undervisande personal. | Bra mötesstruktur & introduktion samt dialog. SVG/arbetsmiljögrupp har detta på sin agenda. | GYC | Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2013. |
| Samarbete | X | | | X | | | Oerhört viktigt att detta fungerar. Risk att det pga dålig kommunikation av syftet med omorganisationen skapas ett dåligt samarbete. | Dialog och information. SVG/arbetsmiljögrupp har detta på sin agenda. | GYAVD & GYC | Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2013. |

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|---------------------|------------------------|-----|----------------------------|----------|------------|---------------|---|--|-------------------------|------------------------------------|
| | Ja | Nej | Obe-tydlig | Känn-bar | All-varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Bemanning | X | | | | X | | <p>Beroende på verksamheterna behov. Här finns en risk för övertalighet då nuvarande organisationer har i uppdrag att minska kostnaderna för administration och effektivisera den. Det finns synergieffekter som måste tas till vara på ett bra sätt.</p> <p>Viktigt att bemanningsfasen är tydligt tidsplanerad, kommunicerad och transparent.</p> | <p>Personalplanering är redan nu är viktigt. Gymnasiechefen har att samverka med rektorer och administrativa fram ett organisationsförslag för att sedan samverka detta i SVG.</p> <p>Viktigt att alla "varumärken" samarbetar, det är en förutsättning.</p> <p>Gymnasiedirektören tar fram hur bemanningsprocessen ska gå till och tidsplan. Den förankras i referensgruppen och kommuniceras sedan ut i organisationen</p> | <p>GYC</p> <p>GYAVD</p> | <p>Vt-2013</p> <p>15 mars 2013</p> |

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|---------------------|------------------------|-----|----------------------------|----------|------------|---------------|---|--|--------------------------|---|
| | Ja | Nej | Obe-tydlig | Känn-bar | All-varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Ekonomi | X | | | X | | | Genom omorganisationen får Gy-avd initialt ökade kostnader för utbildning, ev. övertalighet etc. | Avsätta medel för organisationsförändringen och omstrukturering. Medel för pensionslösningar och karriärväxling tas fram. | GYAVD | I samband med VP 2013? |
| | X | | | | X | | På längre sikt en besparing, avseende personal, administration och lokalkostnader. Utifrån lärdomar av nuvarande organisation så måste budget förfarandet/tänket förankras bättre för att få effekt i hela organisationen. Transparensen är viktig i organisationen liksom förförståelse för hur ekonomi fungerar. | Bevaka att beslutad organisation verkställs efter samverkan i SVG. Gymnasiedirektören måste förtydliga hur det är tänkt att det ska fungera. Budgetansvariga chefer måste ha kunskap, insyn och grundläggande kompetens för att ha ett reellt inflytande över sin budget. | GYC & GYAVD GYAVD | Kontinuerlig uppföljning under införandet. Mars 2013 |

KONSEKVENSBEDÖMNING
(12)
ORGANISATION

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|---|------------------------|-----|----------------------------|----------|------------|---------------|--|---|-------------------------------|--|
| | Ja | Nej | Obe-tydlig | Känn-bar | All-varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Tydighet mot elever och vårdnadshavare. | X | | | | X | | Det är viktigt att respektive rektor är tydlig med vilka elever de ansvarar för. Både internt och externt. | Rektorerna i samverkan med gymnasiecheferna. | GYC & R | Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2013. |
| Tydighet mot förvaltning och omvärlden. | X | | | | X | | Det nära ledarskapet och tydligheten i vem som ansvarar för eleven ska ge en större rättsäkerhet för eleverna. | Gymnasiecheferna i samverkan med Gy-avd | GYAVD & GYC | |
| Tydighet mot våra ”partners”. | X | | | | X | | Det finns risk att våra ”partners” uppfattar oss som ”opålitliga”. | Det är av stor vikt att vi tydligt kommunicerar till våra ”partners” att i organisationsjusteringen värnar vi om upparbetade kontakter. | Alla medarbete re och chefer. | |
| Tydighet mot personalen. | X | | | X | | | Viktigt att kommunicera tydligt vem som är vems chef och vad det innebär. | Ledningsgrupperna. Den nya delegationsordningen går igenom på alla nivåer med de olika medarbetarna. | GYAVD, GYC, R & AdmC | |

KONSEKVENSBEDÖMNING
(12)
ORGANISATION

| Faktorer att bedöma | Påverkar förändringen? | | Konsekvens av förändringen | | | | Konsekvensbeskrivning | Åtgärdsförslag | Ansv. sign | Klart datum |
|---------------------|------------------------|-----|----------------------------|----------|------------|---------------|--|---|---------------------------------|-------------|
| | Ja | Nej | Obe-tydlig | Känn-bar | All-varlig | Mkt allvarlig | | | | |
| Lokaler | X | | | X | | | <p>Ett antal medarbetare och chefer kommer med största sannolikhet att ha flera "arbetsplatser" inom området. Det finns risk att lokaler utnyttjas dåligt eller att dessa medarbetare får dåliga arbetsplatser.</p> <p>Det kan finnas synergieffekter kring lokalhantering och lokalutnyttjande.</p> | <p>Närmaste chef ansvarig för tydlig arbetsfördelning och mötesstruktur.</p> <p>God lokalplanering och flexibla lösningar krävs och en vilja att lösa eventuella problem.</p> | <p>GYC</p> <p>GYC/Adm C</p> | |
| | X | | | X | | | | | | |

Exempel frågeställningar

- Hur kommer förändringen att genomföras? Tidsplan, information etc?
- På vilket sätt kan medarbetare göras delaktiga i förändringsarbetet i tidigt skede?
- Vilka rutiner finns för att säkerställa att arbetsmiljöaspekterna finns med i budgetarbetet?
- Vilka personalgrupper påverkas?
- Påverkas arbetsledningen?
- Hur kan otryggheten minimeras?
- Vilka ytterligare åtgärder behövs för att minska eller ta bort de negativa effekterna vid förändringen?

KONSEKVENSBEDÖMNING

(12)

ORGANISATION

12

Deltagare 130226:

| | |
|---------------------------|---------------------------------------|
| Svante Haggren | Lärarnas Riksförbund |
| Thomas Heetveld | Vision |
| Magnus Karnefors | Läraryrkesförbundet Skolledarförening |
| Bengt Sjöberg | Läraryrkesförbundet Skolledarförening |
| Björn Furugren Beselin | Läraryrkesförbundet |
| Tibor Muhi | SACO |
| Marie Linde | Skolledarna |
| Marie-Louise Hammer Åberg | Gymnasiedirektör |
| Gunilla Larsson | Biträdande gymnasiedirektör |
| Bo Karlsson | Gymnasiestaben |
| Johan Berken | Gymnasiestaben |
| Birgit Blomqvist | Gymnasiestaben |
| Anders Müller | Gymnasiestaben |