

Inledning Riskbedömning vid förändringar i verksamheten – Scenario 3 Flytta huvuddelen av verksamheten i Härnösand till Sundsvall

Enligt Arbetsmiljölagen (AML) har arbetsgivaren långtgående ansvar för anställdas arbetsförhållanden, det vill säga den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Studenternas studiemiljö har samma skydd i lagen, och kräver samma omsorg av arbetsgivaren.

Med ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan olyckor och ohälsa förebyggas eller undanröjas. AML gäller alla arbetsplatser, för alla anställda oavsett anställningsgrad eller anställningsform. Omställnings- och förändringsprocesser, med perioder av turbulens och oro, ställer särskilt höga krav på arbetsgivaren.

I dagsläget pågår flera omställningsprocesser samtidigt på Mittuniversitetet och där implementeringsfasen kommer att sammanfalla åtminstone delvis. Detta i sig ställer ytterligare krav på arbetsgivaren att agera för att säkra de anställdas arbetsmiljö under tiden. Det kan leda till olika typer av kostnader: energimässiga, känslomässiga, verksamhetsmässiga och ekonomiska kostnader. Dessa ekonomiska kostnader ska, enligt vår egen policy för en god arbetsmiljö, ses som en investering i framtiden, läggs en hållbar grund kan man bygga vidare på den. Den stora utmaningen är att realistiskt identifiera riskerna och planera relevanta åtgärder som verkligen ser till att de anställdas arbetsmiljö och studenternas studiemiljö blir så skadefri som möjligt.

Det kan finnas verksamhets positiva aspekter i scenariot, men riskbedömningen fokuserar enbart på de riskkällor som kan leda till risk för ohälsa eller olycksfall utifrån arbetsmiljöperspektivet som i angivna åtgärder kan undanröjas eller minimeras. Vissa risker är allmänna och övergripande andra har mer individuell påverkan på anställdas och studenters arbetsmiljö och studiemiljö. Sammanställningen över riskerna bedöms sedan som allvarliga eller inte, vilket i dagsläget är svårt att bedöma med säkerhet. Likaså är det svårt att ange ansvarig, tidsperspektiven över när åtgärderna ska vara klara samt uppföljningen av densamma, allt detta behövs kompletteras efter beslut.

Ett riskbedömningsdokument ska vara en del av beslutsunderlaget i alla beslut som förändrar arbetsvillkoren, arbetsprocesser, och arbetsinnehåll samt påverkan på studiemiljön. En omställning av den storleken som föreslås i scenario tre föranleder behovet av en ödmjuk och noggrann belysning av riskerna samt en ärlig bedömning av det samma. Ett viktigt inslag i arbetet är att ta fram lämpliga åtgärder som minimerar, lindrar eller undanröjer risker till en god arbetsmiljö för de anställda, och en väl fungerande studiemiljö för våra studenter. Detta är också ett arbete som utvecklas under tiden och de förslag som presenteras i dokumentet bör ses som ett första försök till åtgärder på en övergripande nivå.

Vem kan bedöma arbetsmiljörisker? Principen är att den som blir påverkad har den insikten som krävs för en riktig bedömning av de eventuella riskerna som en tilltänkt förändring kan innebära. Således är det av stor vikt att de anställda engagerar sig i arbetet att ta fram riskerna som finns för den egna arbetsmiljön. Till sin hjälp finns skyddsombud och huvudskyddsombud som kan kanalisera synpunkter och insikter från alla medarbetare, inklusive chefer, samt sortera och formulera inkomna synpunkter till riskbedömningsdokumentet. Anställdas engagemang i framtagandet av riskerna har varit tydligt under vissa perioder men klingat av sedan årsskiftet. Det kan innebära att viktiga risker har missats och behöver läggas till i fortsättningen. Inga specifika insatser har gjorts för att ta fram studiemiljörisker, något som bör tas med i det fortsatta arbetet.

Dokumentet har tagits fram i samarbete med arbetsgivarrepresentant, arbetsmiljöhandläggare och huvudskyddsombud och ska ge en så fyllig och nyanserad bild av riskerna som det är möjligt att i dagsläget ta fram. Då förändringsprocesser inte är statiska så ska även dokumentet betraktas som

levande och uppdateras när det finns nya identifierade risker. Riskdokumentet är resultatet av diskussioner, möten, brevväxlingar och funderingar i olika konstellationer från anställda, chefer, arbetsmiljöhandläggare och skyddsombud. De identifierade riskkällorna har tagits fram på olika sätt;

Arbetsplatsträffar
Lokal och central samverkansgrupp
Skyddskommittén
Genom lokala skyddsombud och huvudskyddsombud i Härnösand
Genom chefsforum
Arbetsmiljöhandläggare
Brev från anställda till huvudskyddsombud

Det är av stort vikt att de arbetsgivarrepresentanter som ska ansvara för genomförandet av en förändring även är med i framtagandet av åtgärder på detaljnivå. Detta görs bäst så långt ner i organisation som möjligt och i nära samarbete med skyddsombud och anställda. Den riskbedömningen som presenteras här är en övergripande bedömning som vi, i de olika omställningsprocesserna, har kallat för steg ett. Steg två är att riskerna preciseras på avdelningsnivå och åtgärdsförslag tas fram även där.

Riskbedömningsdokumentet övergår i en handlingsplan efter det att beslut har fattats. Det arbetet som lagts ner kommer således till godo två gånger, först som en del av beslutsunderlaget till Universitetsstyrelsen där medarbetarnas röst är som tydligast, och senare som en handlingsplan som ska säkra en god, hälsosam arbetsmiljö för alla anställda, och en fullgod studiemiljö för alla studenter.

Anne-Marie Hamrén
Arbetsmiljöhandläggare

Janet Harling
Huvudskyddsombud Härnösand

Riskbedömning vid förändringar i verksamheten – Scenario 3 *Flytta huvuddelen av verksamheten i Härnösand till Sundsvall*

1. Vad består förändringarna i? Vilka berörs av förändringarna?
Verksamhetsmässig förändring? Organisatorisk förändring? Arbetsmässigt i enskilda befattningar? (bemanning, arbetsuppgifter/moment, arbetsbelastning, arbetstider etc). Vilka berörs – en grupp eller enskild individ?

Mot bakgrund av de sänkta anslagen för grundutbildning beslutade universitetsstyrelsen i maj att lokaliseringen av universitetet och fördelningen av verksamhet mellan campusorterna Härnösand, Sundsvall och Östersund ska utredas. En förhoppning är att kunna minska lokalkostnaderna med mer än fem miljoner fram till 2015 för att mildra konsekvenserna vad gäller neddragningar av personal. Målet är ett bättre lokalutnyttjande och lägre kostnader, med ökad kvalitet. Sammantaget skulle en flytt av all verksamhet inom UTV och HUM till Sundsvall (delar av HUM eventuellt till Östersund), del av verksamheten inom NVD samt all biblioteksverksamhet och alla funktioner inom den gemensamma förvaltningen innebära att ca 180 anställda berörs. Steg ett av det nu pågående fördjupade utredningsarbetet fokuserar på följande områden.

- Studenter och utbildning
- Lärarutbildningen
- Universitetsbiblioteket
- Lokaler och lokalförsörjning
- Ekonomi

Övriga områden som kommer att belysas inför det slutliga beslutet är humaniora, teknik och naturvetenskap, universitetsförvaltning, personal- och kompetensfrågor. Nedan punkter kommer att tas upp i RLG(styrgruppens) övergripande riskbedömning av omställningsarbetet.

- Samverkan i den nya organisationen
- Övergripande information, säkerställa informationsflödet och dess olika kanaler
- Beskrivning av övertalighetsprocessen, kretsning, uppsägning
- Stöd för chefer i omställningsarbetet
- Övergången till nya vht, roller, ansvar, eventuell överlämning av arbetsuppgifter etc

Riskbedömningen utgår utifrån de två utredningsalternativen;

1. Scenario 3: flytta huvuddelen av verksamheten i Härnösand till Sundsvall
2. Scenario 4: att stärka verksamheten i Härnösand kring en profilerad lärarutbildning.

Denna riskbedömning hanterar scenario 3: flytta huvuddelen av verksamheten i Härnösand till Sundsvall.

Det finns verksamhets positiva aspekter i båda förändringsförslagen, men riskbedömningen fokuserar enbart på de eventuella risker utifrån arbetsmiljöperspektivet som i angivna åtgärder kan undanröjas eller minimeras.

2. Vilka konsekvenser kan förutses ur A: *förbättringshänseende* B: *risksynpunkt*?

- Vilka förbättringar i och med förändringen går att förutse vad gäller ledning, personal/kompetens, planering, arbetsfördelning och samverkan
- Vilka negativa konsekvenser/effekter av förändringen går att förutse vad gäller fysiska, psykiska och sociala ohälsorisker på individ resp. gruppnivå?

3. Bedöm identifierade risker och fastställ i resultatlistan – vad behöver göras, vem bär ansvaret och till när skall åtgärderna vara genomförda?

Vissa risker är allmänna och övergripande andra har mer individuell påverkan på anställdas och studenters arbetsmiljö och studiemiljö. Dokumentet ska bedöma vilka riskkällor som kan leda till risk för ohälsa eller olycksfall. Det blir en sammanställning över riskerna som sedan bedöms som allvarliga eller inte, vilket i dagsläget är svårt att bedöma med säkerhet. Likaså är det svårt att ange ansvarig, tidsperspektiven över när åtgärderna ska vara klara samt uppföljningen av densamma, allt detta behövs kompletteras efter beslut.

Datum: 2012-11-26, 2013-01-16, 2013-01-24, 2013-01-28, 2013-01-30

Bedömningen gjordes av arbetsgivare: Ledningens representant Morgan Palmqvist, Arbetsmiljöhandläggare Anne-Marie Hamrén. Bedömningen gjordes av skyddsombud: Huvudskyddsombud Janet Harling

Riskbedömning

Scenario 3 Flytta huvuddelen av verksamheten i Härnösand till Sundsvall

RESULTAT AV RISKBEDÖMNING			HANDLINGSPLAN			
Riskkällor och risker	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/kontroll
<p>1. <u>Negativ påverkan på Mittuniversitetets anseende och attraktivitet:</u></p> <p>Att all verksamhet flyttas skulle innebära en omfattande förändring och oundvikligen skapa arbetsmiljömässiga utmaningar med bred påverkan</p> <p>Övergripande nivå;</p> <p>a) Campus Härnösand särprägel (närhet, gamla traditioner, litenhet, infrastruktur och stöd) uppskattas och ingår i personalens vardagliga arbetsmiljö och går förlorad i en flytt</p> <p>b) Tappar det goda ryktet som byggts upp för campus Härnösand verksamhet som baseras på den särprägel omnämnt a)</p> <p>c) På grund av den långa traditionen av lärarutbildning i Härnösand, och den väl utvecklade infrastrukturen för studenterna, så finns speciella risker för utbildningens anseende</p> <p>d) Ansträngda relationer och bristande förtroende för ledning och universitetsstyrelse på grund av flertal omställningsprocesser och att målsättningen</p>			<p>a) Arbeta med Mittuniversitetets varumärke och framtida vision och skriva fram fördelarna med campus Sundsvall</p> <p>b) Riktade insatser mot studenter och kommuner i Västernorrland. Använda webben som informationskanal</p> <p>c) Ta fram fördelarna med Sundsvall och arbeta aktivt med att ersätta det som har värdesatta i Härnösand: bra och billigt boende, bra parkering för distansstudenter från landet, bra kontakter med närliggande institutioner</p> <p>d) Kommunikation och möten av ledning och insatser för att återskapa förtroende</p> <p>e) Riktade insatser mot kommuner i Västernorrland, kommunledningarna, skolchefer och rektorer.</p>			



<p>upplevs har ändrat karaktär under tidens gång</p> <p>e) Ansträngda relationer med länet, kommunen och andra samarbetspartners kan försämra förutsättningar för utbildning och forskning. Goodwill kan gå förlorad för lång tid framåt och ha negativ påverkan på villigheten att ta emot MIUNs lärstudenter och beteendevetarstudenter under sina ”praktik” perioder</p> <p>Individ nivå;</p> <p>a) Effekterna av ovan kan leda till att attraktiviteten som arbetsplats sjunker och få påverkan på student tillströmningen på sikt</p> <p>b) Ökade restider för flertalet till och från arbetet förlänger arbetsdagen och ställer större krav på livspusslet, hämtning dagis, husdjur och genererar extrakostnader för den enskilde</p> <p>c) Ökade restider påverkar deltidsanställda och anställda med sämre hälsa mer än andra anställda.</p> <p>d) En flytt skulle innebära en hög individuell påverkan som reducerar attraktiviteten och viljan att vara kvar Mittuniversitetet, ev viljan av att tidigarelägga sin pension</p>						
<p>2. <u>Kompetensglapp som uppstår som en följd av förändringarna</u></p>						

- a) Arbeta med Mittuniversitetets varumärke och framtida vision och skriva fram fördelarna med campus Sundsvall. Riktade insatser mot nuvarande studenter (som har tidigare fungerat som våra bästa ambassadörer) för att sprida en positiv bild av utbildningen vid MIUN.
- b) Anpassa möten, undervisning etc till kommunikationsmöjligheter där det möjligt, utöka användningen av videokonferens och webb baserade medel. Se över möjligheten att arbeta hemifrån där det är verksamhetsmässigt möjligt, speciellt i början
- c) Individuella insatser tas fram i diskussion med berörda för att säkra deras arbetsmiljö
- d) Kartlägga kompetensförlusten samt se över framtida kompetensbehov



<p>Risk för att nyckelmedarbetare söker sig från universitetet och att Miun tappar kompetens då individer uppfattar en flytt som störande för sin arbetsmiljö och i förlängningen verksamheten. Detta gäller forskare, lärare och administratörer som alla besitter kunskaper som är svår att ersätta – och där denna brist påverkar arbetsmiljön/studiemiljön för många andra anställda och studenter</p>			<p>Kompetensförsörjningsplan och åtgärder i Forskningsstrategin (karriärvägar) Riktade insatser mot nyckelpersoner i syfte att uppmuntra fortsatt anställning vid myndigheten. Individuella lösningar på eventuella hinder till det.</p>			
<p>3. <u>Negativ påverkan på Mittuniversitetets anseende och attraktivitet ur studentperspektiv:</u></p> <p>Utöver den generella utarmningen som befaras i punkten 1) ovan</p> <p>a) Infrastrukturproblem oroar studenterna och påverkar deras val av studieort. Härnösand har haft mycket bra infrastruktur ur studentsynvinkel, bland annat med bra tillgång till billigt korttidsboende och traditionellt hög servicenivå och närhet till MIUNS anställda. Vissa perioder finns upptill ca 750 studenter som är i behov av korttidsboende</p> <p>b) Resorna från hemmet till studierna påverkas om parkeringsmöjligheter försämras. I Härnösand finns det gott om gratis parkeringsplatser nära campus vilket lockar. De kända svårigheterna i Sundsvall kan ha motsats effekt</p> <p>c) Studenterna uppskattar de många områden, inte minst i biblioteket, där man kan studera med sin studiegrupp under</p>			<p>a) Utökad kontakt med Sundsvalls kommun och andra intressenter. Boendesituationen är redan ansträngd i Svall, speciella insatser behövs för att möta det utökade behovet av prisvärt korttidsboende som Härnösand distansverksamhet är beroende av. Gemensamma insatser för att säkra en gemensam värdegrund i student bemötandet</p> <p>b) Framtagandet av lämpliga parkeringsplatser nära campus bör ses som en prioritet, och en viktig insats för studenternas studiemiljö.</p> <p>c) Framtagandet av grupprum med hänsyn tagen till de speciella behov som distansstudenterna har under (och även mellan) sina campusveckor.</p>			



<p>campusveckorna, och mellan campus veckorna för studenter som bor nära. Oro finns då det inte är lika bra ställt i Sundsvall.</p> <p>d) Påverkan på studenterna, oro Studenterna blir oroliga för sina utbildningar under en rörig omställningsperiod, med lärare som lämnar MIUN eller som har sämre fokus på sitt uppdrag pga omställningen.</p> <p>e) Påverkan på det goda resultatet i studentindex</p> <p>f) Studenter uttrycker oro för sin examen och att nyckelkompetenser försvinner från kurserna</p> <p>g) Risk för degradering och indragna examina</p> <p>h) Oro för schema påverkan och obekväma tider p g a högttryck på lokaler</p>			<p>d) Information och kommunikation till lärare och studenter. Planering för flytt av verksamhet måste göras med stor hänsyn tagen till studenternas studiemiljö, i syfte att minimera störningar på utbildningarna.</p> <p>e) Bevaka trender och eventuella indexflyttningar och åtgärder vid behov</p>			
<p>4. <u>Negativ påverkan på lärarutbildningens arbetsmiljö/studiemiljö</u></p> <p>a) Parallellt med att flytta finns ett pågående reformarbete och utveckling av lärarutbildningsprogram. Det redan innebär en ansträngd arbetsmiljö med att sjösätta ny utbildning samtidigt som den gamla fasas ut.</p> <p>b) Det finns beslut om en satsning på utvecklingen av lärarutbildning. I omställningstider med oro och osäkerhet innebär det ytterligare påfrestning på de</p>			<p>a) Följa upp tjänsteplaneringarna så att inte lärare får för stor arbetsbelastning. Vid behov se över avlastningsmöjligheter. Vaksam över grupper som redan har en ansträngd arbetsmiljö</p> <p>b) Utredning av tidpunkten och formen för utvecklingen av lärarutbildning behövs. Hänsyn måste tas till de berörda anställdas arbetsmiljö i övrigt och extra belastning undvikas</p>			



<p>anställda att måste samtidigt ha fokus på framtiden. Det arbetet som är i sig positiv, kan försvåras och ha negativ påverkan på arbetsmiljön.</p> <p>c) Lärarutbildningens arbetsmiljö är speciellt utsatt på grund av tidigare uppsägningar samt på grund av ny styrning på fakultetsnivå. En special utredning pågår kring styrningen av lärarutbildningen och utfallet är okänd just nu.</p> <p>d) Oro för hur man ska bedriva en bra verksamhet i samband med omfattande flytt. Negativ påverkan på studiemiljön,</p> <p>e) Osäkerhet om studieort under programtiden samt verksamhetsförlagd utbildning (VFU)</p> <p>f) Oro för att kunna upprätthålla den befintliga dynamiken i den nya miljön</p> <p>g) Oro för försvårat eller uteblivet samarbete med viktiga pedagogiska samarbetspartners ex Technichus, Kristinaskolan, Specialpedagogiska institutet, Länsmuseet Murberget, Folkhögskolan m fl</p>			<p>c) I handlingsplanen för flytten, så konkret som möjligt beskriva innebörd, tidslinje och tågordning. Tydligt informera och kommunicera hur det är tänkt att verksamheten ska fortsätta under flyttprocessen (anställda, studenter, samarbetspartners)</p> <p>d) Undersöka behovet av ett ”nollintag” under en termin för att skapa utrymme, både fysiskt och mentalt, för flytt</p> <p>e) Vid planering av flytt ta hänsyn till studenternas behov av kontinuitet och information om förändringar. Ge försäkran kring studieort så fort som möjligt för att undvika oro och avhopp.</p> <p>f) Bygga vidare på det som är redan stark, de relationerna som fungerar väl. Extra medel och externa resurser för de grupper som behöver stöd att nå varandra på ett konstruktivt sätt.</p> <p>g) Säkra framtida samarbetspartners innan flytt. Gör ansträngningar för att behålla samarbetspartners från tidigare. Undersök möjligheterna för det.</p>			
<p>5. <u>Negativa effekter på arbetsmiljön campus Härnösand under gradvis avveckling</u></p> <p>a) Tidsplanen på att flytta hela Hsands verksamhet, samt i vilken prioriteringsordning det sker, kan ha negativ arbetsmiljöpåverkan för både individ och verksamhet</p>			<p>a) a-d) I handlingsplanen för flytten, så konkret som möjligt beskriva innebörd, tidslinje och tågordning. Tydligt visa hur det är tänkt att verksamheten ska fortsätta under flyttprocessen. Generös</p>			



<p>b) Kommer personalen att ha verksamhet på båda campus under en längre tid? svårt för vissa ämnen, till ex idrott och hälsa, bild, musik, drama som har speciella lokalbehov. Arbetsmiljön blir ansträngd av att ha undervisningsmaterial på två håll vilket orsakar en extra belastning på berörd personal(planering, bärande, tidskrävande att iordningsställa undervisningen på flera håll)</p> <p>c) Stationeringsort Härnösand eller Svall, påverkar resekostnaden för individen</p> <p>d) Negativ påverkan på arbetsmiljön i en tillvaro där olika verksamhets områden successivt lämnar Härnösand. Om/när gruppen anställda kvar i Härnösand blir gradvis mindre kan gruppdynamiken påverkas negativt. Man "förlorar" medlemmar, och verksamheter, och det kan vara en sorgprocess.</p> <p>e) Reducerad service till personalen när vissa verksamheter flyttar</p>			<p>inställning gällande arbetsbelastningen i övergångsfasen. Undersöka behovet av ett "nollintag" under en termin för att skapa utrymme, både fysiskt och mentalt, för flytt</p> <p>b) I samarbete med de berörda lärarna ta fram lokaler som motsvarar behoven för specifika ämnen, samt bestämma flyttdatum efter det som fungerar bäst för deras arbetsmiljö. Ge riktade lättnader i arbetsbelastningen under en period med verksamhet på två ställen.</p> <p>c) Generös definition av stationeringsort för anställda med verksamhet på båda orterna</p> <p>d) Befrämja samarbete och sammanhållning i gruppen med hjälp av företagshälsovårdens insatser vid behov</p> <p>e) Säkra att servicenivån är i relation till antal medarbetare som arbetar kvar på campus Härnösand</p>			
<p>6. <u>Utmaningar i den fysiska arbetsmiljön på campus Sundsvall</u></p> <p>a) Lokalbyte som störande moment för individ och verksamhet</p> <p>i Sundsvall pga utökad verksamhet, antal anställda och studenter. Flytt och rumsbyten är något som upplevs som en stor påverkan på individens arbetsmiljö och trivsel. Störningen på</p>			<p>Utmaningarna och riskerna påverkar inte enbart inflyttande personal och studenter från Härnösand, utan kommer att ha effekt på hela campus Sundsvall. Speciellt punkt b) ställer stora krav på alla inblandade. Arbetsmiljön ska vara i fokus under hela processen, och en god och välfungerande arbetsmiljö behöver säkras innan förändringarna inleds.</p>			



<p>verksamheten bör inte underskattas.</p> <p>b) Negativ påverkan på infrastrukturen, parkering (vissa veckor ca 200 bilar i Härnösand), restaurang, personalrum, tjänsterum. Det finns konstaterat brist på parkeringsplatser för de anställda och för studenterna. Det är redan svårigheter och köbildningen vad gäller restaurangen.</p> <p>c) Påverkan på infrastrukturen, bibliotek, datasalar, lärosalar, grupprum mm pga utökad verksamhet, antal anställda och studenter</p> <p>d) Utmaning att hitta sammanhållande miljöer för sammanhållande verksamheter, något som är av stor vikt för allas arbetsmiljö</p> <p>e) Kollektivtrafik och kommunikation mellan Härnösand- Campus Sundsvall har påtagliga brister, vilket försvårar resan och förlänger arbetsdagen för vissa anställda</p> <p>f) Risk för försämrad kontorsmiljö med komprimerat campus, se dokumentet för lokalprogrammet Sundsvall</p> <p>g) Det finns speciella risker för distans- och campusstudenter som flyttar från campus Härnösand till Sundsvall: parkering, boende, tillgång till grupprum och mötesplatser som motsvarar det som erbjuds i Härnösand finns inte idag. Det kommer att ha negativa påverkan på studerandemiljön.</p>			<p>Samliga delar a-h) behöver utredas vidare med medverkan av skyddsombud i riskbedömningsarbetet, framtagandet av lämpliga åtgärder samt utveckling av en handlingsplan för genomförande</p>			
---	--	--	---	--	--	--



<p>7. <u>Utmaningar i den psykosociala arbetsmiljön på campus Sundsvall</u></p> <p>a) Nya konstellationer, nya grannar</p> <p>b) Samarbete och respekt för varandra i nya konstellationer</p> <p>c) Det kollegiala blir lidande, fler anställda än idag vill gärna arbeta hemifrån med anledning av ökad restid. Det leder till att det är färre personer på arbetsplatsen</p> <p>d) Att på ett smidigt sätt få ihop olika kulturer då Sundsvalls och Härnösands traditioner och sätt är olika. Behov av att undvika att campus Sundsvall "tar över" och goda traditioner från Härnösand går förlorade</p> <p>e) Inställningen hos Sundsvallare till nyinflyttade från Härnösand och vice versa, hur möter man varandra?</p> <p>f) Inställningen hos Svallare till nyinflyttade från Hsand som som orsakar flyttkarusell om i sin tur skapar oreda</p> <p>g) Att hitta sin egen roll och tillhörighet på den nya arbetsplatsen</p> <p>h) Känslomässiga reaktioner hos personalen då flertalet uttryckt en stark önskan att vara kvar i Härnösand och några en lika stark önskan att flytta till Sundsvall, det kan skapa obalans i personalgrupper</p> <p>i) Eventuella samarbetsvårigheter med</p>			<p>a) Utmaningarna och riskerna påverkar inte enbart inflyttande personal och studenter från Härnösand, utan kommer att ha effekt på hela campus Sundsvall, och ställer stora krav på alla inblandade. Arbetsmiljön ska vara i fokus under hela processen, och en god psykosocial arbetsmiljö behöver säkras innan förändringarna inleds</p> <p>b) Bygga vidare på det som är redan stark, de relationerna som fungerar väl. Fundera kring insatser som möjliggör möten och samtal, specifika insatser för grupper som kan ha nytta av kontakt med varandra</p> <p>c) En generös inställning från ledningen till individuella lösningar för de anställda, men samtidigt en realistisk bedömning av närvarobehovet för arbetsmiljöns bästa. Vi är varandras arbetsmiljö och alla påverkar alla andra i viss mån och bidrar till gruppens välmående genom att vara aktiv och engagerad på arbetsplatsen</p> <p>d) Att ledningen visar vägen till hållbar samhörighet genom lansering av en ny start för en utökad campus Sundsvall, snarare än att förra detta Härnösand anställda får anpassa sig till det befintliga. Att man vill ta tillvara det bästa från båda orter</p> <p>e) Extra medel och externa resurser för de</p>			



<p>anledning av obalansen i ovan punkter</p> <p>j) Uppgivenhet och brist på engagemang i det nya hos de besvikna medarbetarna, att det kan leda till ointresse för nyutveckling och en saknad av dynamik i arbetet.</p> <p>k) Risk för fortsatt eller ökad ohälsa pga punkten ovan</p> <p>l) Grupperingar/lägen både för och emot de olika förslagen scenario 3 alt 4 fortsätter</p> <p>m) Konflikten mellan HUM/UTV har blivit tydligare – samexistens krävs ändå</p> <p>n) Påverkan på studenterna och deras oro som kan i sin tur påverka läraren i bemötandet. Att läraren hamnar i rollen av förklarare, eller kanske får till och med bära ”skulden” för förändringen.</p> <p>o) Högre arbetsbelastning vid en flytt packa/rensa/ställa i ordning</p> <p>p) Tappar produktivitet med anledning av ovan, och av omställningsprocessen i stort</p> <p>q) Ökad stress och oro med anledning i ovan punkter a-i) stress och oro finns redan hos flertal medarbetare pga det pågående omställningsarbetet sedan HT 2012</p>			<p>grupper som behöver stöd att nå varandra på ett konstruktivt sätt</p> <p>f) Fundera kring de fysiska förutsättningarna för samarbete i val av lokaler vid en rockad på campus Sundsvall. Ansträngningar att möjliggör och underlätta sammanhållningen</p> <p>g) Se över arbetsuppgifterna under särskilt stressade perioder för att bibehålla en hälsosam arbetsmiljö</p> <p>h) Vaksamhet gällande oro, hur nya konstellationer fungerar, trivsel etc genom att ha kontinuerlig dialog i vardagen och formellt i medarbetarsamtal och APT</p> <p>i) j, k) Öppenhet kring det som faktiskt pågår hos var och en, verktyg för att underlätta bearbetning i syfte att gå vidare in i det nya med förnyade krafter. Expert resurser kallas in vid behov, för individer och grupper</p> <p>l - m) Grupputvecklande aktiviteter både med hela personalgruppen samt i respektive avdelning. Fortsatt kompetensutveckling</p> <p>n) Information och kommunikation med studentgruppen kring de processerna som pågår och hur det kan påverka deras lärare under vissa perioder. Målsättningen är att så lite störning på studenternas studiemiljö som möjligt under omställningen. Ta fram en skrift för studenterna i syfte att avlasta lärarna i bemötandet</p> <p>o) Arbetsgivaren har en generös inställning till</p>			
--	--	--	---	--	--	--



			<p>praktisk hjälp, samt till behovet av tid utan andra arbetsuppgifter under en intensiv flyttperiod. I handlingsplanen för flytt konkretisera vem som gör vad i flyttprocessen, samt vilket praktiskt stöd som finns till individen och vad som förväntas på individnivå.</p> <p>p) information och kommunikation kring det som händer individer och grupper under en omställning, inklusive ett produktivetsbortfall. Workshops med en expert resurs i hela problematiken med omställningar utifrån individperspektiv, olika sätt att ta hand om sig själv och sin omgivning</p> <p>q) utbildning av chefer och skyddsombud inför det omfattande arbetet med steg 2 i riskbedömningen, den som gäller den egna avdelningen. Viktigt som ett sätt att ta till vara personalens synpunkter kring riskerna i den egna arbetsmiljö, samt still oro med framtagandet av lämpliga åtgärden</p>			
<p>8. <u>Oro & ohälsa:</u></p> <p>a) Flertal utredningar pågår samtidigt, vilket skapar ovisshet. Flertal frågor och funderingar utifrån individperspektiv, vad kan detta betyda för mig, hur berörs jag, tidplan etc</p> <p>b) Oro för ökad risk för arbetsbristuppsägningar pga ihopslagning, centralisering effektivisering av stödverksamhet</p> <p>c) T/A personal speciellt utsatta i två steg, delvis den nya organisationen av administrationen, nya chefer, ny tillhörighet och samtidigt flytt till Sundsvall</p>			<p>a) Konkretisera och visualisera informationen genom organisationsschema som läggs ut på webb</p> <p>b) Beskriv hur och på vilket sätt ska arbetsuppgifter överlämnas till den personal som får förändrade arbetsuppgifter. Säkerställa löpande information om den nya organisationen samt när individuella uppsägningssamtal är avslutade. Vid oro, koppla in företagshälsovård</p> <p>c) En specifik handlingsplan för de påverkade anställda behöver tas fram.</p>			



<p>d) Ökad arbetsbelastning och press hos ledning, chefer med arbetsmiljöansvar samt fackliga, HSO, SO och andra ansvariga för genomförandet av flytten</p> <p>e) Ansvariga chefers arbetsmiljö påverkas av att verkställa obekväma beslut som också har påverkan på egen livssituation. Cheferna ansvarar ändå för att genomföra styrelsens beslut</p> <p>f) From ny organisation 1 april - chefsrollen ändras på flera sätt, befogenheter, ansvar, nya chefskollegor med allt vad det innebär</p> <p>g) Risk för slitningar mellan chefer p g a olika lojaliteter, delvis till sin egen chef, delvis till sina anställda</p>			<p>Extra insatser från Företagshälsovård vid behov, samt uppmuntran till att använda den expert resursen</p> <p>d) –g) Säkerställa tydlig handlingsplan för flyttprocessen, särskilda riktade aktiviteter för chefsgruppen och skyddsombud, samt ta in externa resurser eller samtalspartners vid behov</p>			
<p>9. <u>Risker Campus Östersund</u></p> <p>Det finns uttryck för storebroskomplex mellan Sundsvall och Östersund. Balansen mellan de två campus blir ojämn</p>			<p>Särskilda aktiviteter inom mål, vision och värdegrund för hela Mittuniversitetet</p>			



Östersund kommer att ha svårt att leva upp till utökad standard i Sundsvall, till ex vad gäller nytt bibliotek, öppet tider, service etc						
--	--	--	--	--	--	--

Följ upp vidtagna åtgärder, har de förutsedda riskerna kunnat förebyggas? Behövs ytterligare eller andra åtgärder vidtas?

Riskbedömning vid förändringar i verksamheten – Scenario 4 - *stärka verksamheten i Härnösand kring en profilerad lärarutbildning*

1. Vad består förändringarna i? Vilka berörs av förändringarna?
Verksamhetsmässig förändring? Organisatorisk förändring? Arbetsmässigt i enskilda befattningar? (bemanning, arbetsuppgifter/moment, arbetsbelastning, arbetstider etc). Vilka berörs – en grupp eller enskild individ?

Mot bakgrund av de sänkta anslagen för grundutbildning beslutade universitetsstyrelsen i maj att lokaliseringen av universitetet och fördelningen av verksamhet mellan campusorterna Härnösand, Sundsvall och Östersund ska utredas. En förhoppning är att kunna minska lokalkostnaderna med mer än fem miljoner fram till 2015 för att mildra konsekvenserna vad gäller neddragningar av personal. Målet är ett bättre lokalutnyttjande och lägre kostnader, med ökad kvalitet.

I detta scenario skulle vid Campus Härnösand finnas kvar ca 130 anställda jämfört med dagens drygt 180, det vill säga en förstärkning av lärarutbildningsinstitutionen men en minskning av personalen i Härnösand totalt med ca 30 procent. Utbildningsproduktionen mätt som antal helårsstudenter (hst) skulle minska med ca 20 procent. Antalet campusstudenter skulle minska med drygt 20 procent. Steg ett av det nu pågående fördjupade utredningsarbetet fokuserar på följande områden.

- Studenter och utbildning
- Lärarutbildningen
- Universitetsbiblioteket
- Lokaler och lokalförsörjning
- Ekonomi

Övriga områden som kommer att belysas inför det slutliga beslutet är humaniora, teknik och naturvetenskap, universitetsförvaltning, personal- och kompetensfrågor.

Riskbedömningen utgår utifrån de två utredningsalternativen;

1. Scenario 3: flytta huvuddelen av verksamheten i Härnösand till Sundsvall
2. Scenario 4: att stärka verksamheten i Härnösand kring en profilerad lärarutbildning.

Denna riskbedömning hanterar scenario 4: att stärka verksamheten i Härnösand kring en profilerad lärarutbildning.

Det finns verksamhets positiva aspekter i båda förändringsförslagen, men riskbedömningen fokuserar enbart på de eventuella risker utifrån arbetsmiljöperspektivet som i angivna åtgärder kan undanröjas eller minimeras.

2. Vilka konsekvenser kan förutses ur A: *förbättringshänseende* B: *risksynpunkt*?

- Vilka förbättringar i och med förändringen går att förutse vad gäller ledning, personal/kompetens, planering, arbetsfördelning och samverkan
- Vilka negativa konsekvenser/effekter av förändringen går att förutse vad gäller fysiska, psykiska och sociala ohälsorisker på individ resp. gruppnivå?

3. Bedöm identifierade risker och fastställ i resultatlistan – vad behöver göras, vem bär ansvaret och till när skall åtgärderna vara genomförda?

Datum: 2012-11-26, 2013-01-16, 2013-01-24, 2013-01-28

Bedömningen gjordes av arbetsgivare: Ledningens representant Morgan Palmqvist, Arbetsmiljöhandläggare Anne-Marie Hamrén. Bedömningen gjordes av skyddsombud: Huvudskyddsombud Janet Harling

Riskbedömning

RESULTAT AV RISKBEDÖMNING			HANDLINGSPLAN			
Riskkällor och risker	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/kontroll
<p>Övergripande information:</p> <p>Dokumentet har tagits fram i samarbete med arbetsgivarrepresentant, arbetsmiljöhandläggare och huvudskyddsombud och ska ge en så fylld och nyanserad bild av riskerna som det är möjligt att i dagsläget ta fram. Riskdokumentet är resultatet av diskussioner, möten, brevväxlingar och funderingar i olika konstellationer från anställda, chefer, arbetsmiljöhandläggare och skyddsombud. De identifierade riskkällorna har tagits fram på olika sätt;</p> <p>Arbetsplatsträffar Lokal och central samverkansgrupp Skyddskommittén Genom lokala skyddsombud och huvudskyddsombud i Härnösand Genom chefsforum Arbetsmiljöhandläggare Brev från anställda till huvudskyddsombud</p> <p>Vissa risker är allmänna och övergripande andra har mer individuell påverkan på anställdas och studenters arbetsmiljö och studiemiljö. Sammanställningen över riskerna bedöms sedan som allvarliga eller inte, vilket i dagsläget är svårt att bedöma med säkerhet. Likaså är det svårt att ange ansvarig, tidsperspektiven över när åtgärderna ska vara klara samt uppföljningen av densamma, allt detta behövs kompletteras efter beslut.</p>						
<p>1. <u>Negativ påverkan på Mittuniversitetets anseende och attraktivitet:</u></p>						

<p>Att HUMs verksamhet flyttas skulle innebära en omfattande förändring som ändå skulle välkomnas av berörda medarbetare.</p> <p>Övergripande nivå;</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Campus Härnösand särprägel(närhet, gamla traditioner, litenhet, infrastruktur och stöd) uppskattas och ingår i personalens vardagliga arbetsmiljö och går förlorad i en flytt b) Flytt av HUMs verksamhet kan se som en utarmning av campus HSD då utbudet blir mindre <p>Individ nivå;</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ökade restider för berörd personal till och från arbetet förlänger arbetsdagen och ställer större krav på livspusslet och genererar extrakostnader för den enskilde b) En flytt kan innebära en hög individuell påverkan som reducerar attraktiviteten och viljan att vara kvar i vissa fall 			<ul style="list-style-type: none"> a) Arbeta med Mittuniversitetets varumärke och framtida vision och skriva fram fördelarna med campus Sundsvall b) Riktade insatser mot studenter och kommuner i Västernorrland. Använda webben som informationskanal <ul style="list-style-type: none"> a) Anpassa möten, undervisning etc till kommunikationsmöjligheter där det möjligt, utöka användningen av videokonferens och webb baserade medel. Se över möjligheten att arbeta hemifrån där det är verksamhetsmässigt möjligt, speciellt i början b) Kartlägga kompetensförlusten samt se över framtida kompetensbehov 			
<p>2. <u>Kompetensglapp som uppstår som en följd av förändringarna</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Risk för att nyckelmedarbetare söker sig från universitetet och att Miun tappar kompetens då individer uppfattar en flytt som störande för sin arbetsmiljö och i förlängningen verksamheten 			<ul style="list-style-type: none"> c) Kompetensförsörjningsplan och åtgärder i Forskningsstrategin (karriärvägar) Kartlägga kompetensförlusten samt se över framtida kompetensbehov 			
<p>3. <u>Negativ påverkan på Mittuniversitetets anseende och attraktivitet ur studentperspektiv:</u></p> <p>Utöver den generella utarmningen som</p>			<ul style="list-style-type: none"> a) Utökad kontakt med Sundsvalls kommun och andra intressenter. Boendesituationen är redan ansträngd i 			

<p>befaras i punkten 1 ovan</p> <p>a) Infrastruktur boende, servicenivå, transporter etc för studenter påverkas</p> <p>b) Påverkan på studenterna, oro</p> <p>c) Påverkan på det goda resultatet i studentindex</p>			<p>Svall, speciella insatser behövs för att möta det utökade behovet av prisvärt korttidsboende som Härnösand distansverksamhet är beroende av. Gemensamma insatser för att säkra en gemensam värdegrund i student bemötandet</p> <p>b) Information och kommunikation till lärare och studenter. Planering för flytt av verksamhet måste göras med stor hänsyn tagen till studenternas studiemiljö, i syfte att minimera störningar på utbildningarna.</p> <p>c) Bevaka trender och eventuella indexflyttningar och åtgärder vid behov</p>			
<p>4. <u>Negativ påverkan på lärarutbildningens arbetsmiljö</u></p> <p>a) Oro för att kunna upprätthålla nuvarande samarbetet mellan UTV och HUM</p>			<p>a) Säkra fortsatt samarbete i dialog och ta fram gemensamma handlingsplaner med aktiviteter och åtgärder</p>			
<p>5. <u>Negativa effekter på arbetsmiljön campus Härnösand under gradvis flytt av HUM</u></p> <p>a) Tidsplanen på att flytta HUM's verksamhet kan ha negativ arbetsmiljöpåverkan för både individ och verksamhet</p> <p>b) Kommer personalen att ha verksamhet på båda campus under en längre tid? Arbetsmiljön blir ansträngd av att ha undervisningsmaterial på två håll vilket orsakar en extra belastning på berörd personal(planering, bärande, tidskrävande att iordningsställa undervisningen på flera håll)</p>			<p>a-b) I handlingsplanen för flytten, så konkret som möjligt beskriva innebörd, tidslinje och tågordning. Tydligt visa hur det är tänkt att verksamheten ska fortsätta under flyttprocessen. Generös inställning gällande arbetsbelastningen i övergångsfasen. Undersöka behovet av ett "nollintag" under en termin för att skapa utrymme, både fysiskt och mentalt, för flytt</p>			

<p>6. <u>Utmaningar i den fysiska arbetsmiljön på campus Sundsvall</u></p> <p>a) Lokalbyte som störande moment för individ och verksamhet</p> <p>b) Rocard i Sundsvall pga utökad verksamhet, antal anställda och studenter</p> <p>c) Påverkan på infrastrukturen, parkering, restaurang, personalrum, tjänsterum</p> <p>d) Påverkan på infrastrukturen, särskilt bibliotek, datasalar, lärosalar mm pga utökad verksamhet, antal anställda och studenter</p> <p>e) Utmaning att hitta sammanhållande miljöer för sammanhållande vht</p> <p>f) Kollektivtrafik och kommunikation mellan HSD- Campus SVALL har påtagliga brister</p> <p>g) Risk för försämrad kontorsmiljö med komprimerat campus, se dok för lokalprogrammet SVALL</p>			<p>a) Utmaningarna och riskerna påverkar inte enbart inflyttande personal och studenter från Härnösand, utan kommer att ha effekt på hela campus Sundsvall. Speciellt punkt b) ställer stora krav på alla inblandade. Arbetsmiljön ska vara i fokus under hela processen, och en god och välfungerande arbetsmiljö behöver säkras innan förändringarna inleds.</p> <p>Samliga delar a-g) behöver utredas vidare med medverkan av skyddsombud i riskbedömningsarbetet, framtagandet av lämpliga åtgärder samt utveckling av en handlingsplan för genomförande</p>			
<p>7. <u>Utmaningar i den psykosociala arbetsmiljön på campus Sundsvall</u></p> <p>a) Nya konstellationer, nya grannar</p> <p>b) Fler anställda än idag kanske vill arbeta hemifrån med anledning av ökad restid. Det kan leda till att det är färre personer på arbetsplatsen</p> <p>c) Att få ihop olika kulturer, Svalls och Hsands</p>			<p>Utmaningarna och riskerna påverkar inte enbart inflyttande medarbetare och studenter från Härnösand, utan kommer att ha effekt på anställda på campus Sundsvall, och ställer krav på alla inblandade. Arbetsmiljön ska vara i fokus under hela processen, och en god psykosocial arbetsmiljö behöver säkras innan förändringarna inleds</p> <p>a) Bygga vidare på det som är redan stark, de relationerna som fungerar väl.</p>			

<p>traditioner och sätt är olika</p> <p>d) Inställningen hos Svallare till nyinflyttade från Hsand och vice versa, hur möter man varandra?</p> <p>e) Inställningen hos Svallare till nyinflyttade från Hsand som som orsakar flyttkarusell om i sin tur skapar oreda</p> <p>f) Känslomässiga reaktioner hos personalen då några uttryckt en önskan att vara kvar i HSD och några en stark önskan att flytta till SVALL, det kan skapa obalans i personalgruppen</p> <p>g) Uppgivenhet och brist på engagemang i det nya hos de besvikna medarbetarna</p> <p>h) Grupperingar/lägen både för och emot de olika förslagen scenario 3 alt 4 fortsätter</p> <p>i) Högre arbetsbelastning vid en flytt packa/rensa/ställa i ordning</p> <p>j) Tappar produktivitet med anledning av ovan i)</p> <p>k) Ökad stress och oro med anledning i ovan punkter a-i) stress och oro finns redan hos flertal medarbetare pga omställningsarbetet sedan HT 2012</p> <p>l) Risk för fortsatt eller ökad ohälsa pga i)</p>			<p>Fundera kring insatser som möjliggör möten och samtal, specifika insatser för grupper som kan ha nytta av kontakt med varandra.</p> <p>b) En generös inställning från ledningen till individuella lösningar för de anställda, men samtidigt en realistisk bedömning av närvarobehovet för arbetsmiljöns bästa. Vi är varandras arbetsmiljö och alla påverkar alla andra i viss mån och bidrar till gruppens välmående genom att vara aktiv och engagerad på arbetsplatsen</p> <p>c) –e) Fundera kring de fysiska förutsättningarna för samarbete. Samt extra medel och externa resurser för de grupper som behöver stöd att nå varandra på ett konstruktivt sätt</p> <p>i) Se över arbetsuppgifterna under särskilt stressade perioder för att bibehålla en hälsosam arbetsmiljö. I handlingsplanen för flytt konkretisera vem som gör vad i flyttprocessen, samt vilket praktiskt stöd som finns till individen och vad som förväntas på individnivå</p> <p>j) Vaksamhet gällande oro, hur nya konstellationer fungerar, trivsel etc genom att ha kontinuerlig dialog i vardagen och formellt i medarbetarsamtal och APT</p> <p>k) 1) Öppenhet kring det som faktiskt pågår hos var och en, verktyg för att underlätta bearbetning i syfte att gå vidare in i det nya med förnyade krafter. Expert resurser kallas in vid behov, för individer och grupper</p>			
---	--	--	--	--	--	--

<p>Oro:</p> <p>a) Flertal utredningar pågår samtidigt, vilket skapar ovisshet. Flertal frågor och funderingar utifrån individperspektiv, vad kan detta betyda för mig, hur berörs jag, tidplan etc</p>			<p>a) Säkerställa löpande information om den nya organisationen samt när individuella uppsägningssamtal är avslutade. Vid oro, koppla in företagshälsovård. En specifik handlingsplan för de påverkade anställda behöver tas fram</p>			

Följ upp vidtagna åtgärder, har de förutsedda riskerna kunnat förebyggas? Behövs ytterligare eller andra åtgärder vidtas?