

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

1 (10)

Gy-avd övergripande Områdesindelning och ny ledningsorganisation på stadens gymnasieskolor BU-GY 2010-12-21

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarli-g				
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.	"Gymnasieområdescheferna", rektorerna och administrativa chefer planerar för hur detta ska hanteras. Handlingsplan upprättas av Gymnasieområdescheferna.	GYOC ²	2011-09-01
Risk för ensamarbete		X								
Arbets tid/schema	X			x			Inblandade verksamheternas schema för i första hand icke undervisande personal kan påverkas. Även arbetstider för personalen påverkas. Schema för lärarna hösten 2011.	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 2011. Enligt idag gällande rutin på respektive enhet.	GYOC Nuvarande chef	Innan nytt schema träder i kraft. Innan sommarlovet 2011.

¹ "Varumärken" = verksamheter, enheter.

² GYOC = Gymnasieområdeschef

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

2 (10)

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarli-g				
Arbetsmängd	x			x			Bland chefer och icke undervisande personal kan arbetsmängden komma att öka något initialt beroende på hur arbetet organiseras mellan de verksamheter som bildar område.	M-L hanterar "Områdescheferna". "Områdescheferna" hanterar rektorer och administrativa chefer. "Områdescheferna", rektorerna och administrativa chefer tar i samverkan med den icke undervisande personalen fram vad som kommer att vara annorlunda mot idag. Cheferna ska ta fram en prioriteringsordning som förankras i verksamheten. Uppdraget är att prioritera genomförandet.	GYAVD ³ GYOC GYOC, R ⁴ & AdmC ⁵ GYOC, R & AdmC	Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2011. 2011-09-01
Fysisk belastning										

³ GYAVD = Gymnasieavdelningens chef eller av den utsedd.

⁴ R = Rektor

⁵ AdmC = Administrativ Chef

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

3 (10)

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarli-g				
Psykisk belastning	X				X		Oroliga chefer kan under processens gång bli otrygga ledare vilket kan leda till dåligt ledarskap. Jag passar inte som chef eller min chef tycker inte att jag passar som chef i den nya organisationen? Vad händer med mig? Oro bland Intendenter och adm C, där det kommer att ske en minskning av tjänster. Vad händer med mig? Oroliga medarbetare. Vem blir min chef? Bland icke undervisande personal rädsla för vad förändringen kan komma att innebära. Vem ska göra vad i framtiden? Var ska jag sitta? Etc.	Verksamhetens chefer bevakar detta. Skyddsombud är delaktiga i detta. SVG/arbetsmiljögrupp tar detta på regelbundna möten eller som en stående punkt på SVG.		Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2011. -”- -”- -”-
Arbetstempo	X			x			Kan komma att förändras för vissa medarbetare.	Verksamhetens chefer bevakar detta. Skyddsombud är delaktiga i detta. SVG/arbetsmiljögrupp tar detta på regelbundna möten eller som en stående punkt på SVG.		Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2011.

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

4 (10)

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarli-g				
Arbetsinnehåll	X			x			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.	Här finns det möjlighet till nya utmaningar både inom det pedagogiska såväl som inom administrationen. Cheferna måste ge medarbetarna nya utmaningar. Viktigt med den lokala kommunikationen och förankringsprocessen. Samverkan på alla nivåer är viktigt. Dialog med medarbetarna, här är medarbetarsamtalet ett viktigt verktyg.	GYOC GYOC Respektive chef	Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2011. -”- -”-
Ansvarsområde	X			x			Här sker stora förändringar och det finns risk att detta inte får genomslag i hela organisationen och då inte får avsedd effekt. Risk för att organisationen som sköter den icke undervisande verksamheten upplevs som otydlig. De olika arbetslagsledarnas/gruppledarnas roll och mandat.	Viktigt med den lokala kommunikationen och förankringsprocessen. Samverkan på alla nivåer är viktigt. Bevakas av chefen för OH-verksamheten i samverkan med övriga chefer. Arbetslagsledarnas/gruppledarna s roller och mandat tydliggörs och förankras i organisationen.	GYOC	Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2011. -”-

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

5 (10)

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarli-g				
Variation	X			X			Finns risk att vissa yrkesgrupper blir mer specialiserade kan vara på gott eller ont. Viktigt att cheferna inte har samma slutdatum för sina förordnanden.	Dialog med berörda. ”Backup” funktioner måste tas fram så att specialisternas arbetsuppgifter blir gjorda vid sjukdom, semester etc. M-L och ”Områdescheferna” tar fram en plan för detta.	Respektive chef GYOC/AdmC	Kontinuerligt under omorganisationsprocessen, bemanningsprocessen och under hösten 2011. Jan 2011

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

6 (10)

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarli-g				
Information/kommunikation	X				X		Om informationsflödet inte fungerar kan detta leda till att ovanstående konsekvenser blir allvarligare.	Ta fram en kommunikationsplan på avdelningsnivå.	GYAVD	Jan 2011
								Ta fram en kommunikationsplan på områdesnivå.	GYOC	April 2011
							Otydligt ledarskap under omorg.	GYOC och R informeras löpande av M-L Cheferna ansvarar i sin tur för information, dialog med alla yrkesgrupper på skolorna. Samt samverkan i SVG.	GYAVD GYOC/R/ AdmC	Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2011.
							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 (10)

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 gruppledare.	Utbildningsinsatser för ledningsgrupper inklusive arbetslagsledare enligt pilotmodellen.	GYOC	Sker över längre tid (ej samma tempo som i piloten).
							Samverkan	Utbildnings tidsplan görs för de nya samverkansgrupperna.	GYOC	Tidsplan klar 2011-07-01. Utbildning klar 2011-09
							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. Ny ledning och implementering av GY-11 kommer att påverka all personal.	Bra mötesstruktur & introduktion samt dialog. SVG/arbetsmiljögrupp har detta på sin agenda.	GYOC	Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2011.
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 & GYOC	Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2011.

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

8 (10)

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarli-g				
Bemanning				X			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.	Personalplanering är redan nu är viktigt. Områdeschefen har att samverka med rektorer och administrativa fram ett organisationsförslag för att sedan samverka detta i SVG. Viktigt att alla "varumärken" samarbetar, det är en förutsättning.	GYOC	Vt-2011
Ekonomi	X			X			Genom omorganisationen får Gy-avd initialt ökade kostnader för utbildning, ev. övertalighet etc.	Avsätta medel för organisationsförändringen och omstrukturering.	GYAVD	I samband med VP 2011
	X				X		På längre sikt en besparing, avseende personal och lokalkostnader.	Bevaka att beslutad organisation verkställs efter samverka i SVG.	GYOC & GYAVD	Kontinuerlig uppföljning under införandet.

KONSEKVENSBEDÖMNING
ORGANISATION

9 (10)

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarli-g				
Tydlighet mot elever och vårdnadshavare.	X			X			Det är viktigt att respektive rektor är tydlig med vilka elever de ansvarar för. Både internt och externt. Det nära ledarskapet och tydligheten i vem som ansvarar för eleven ska ge en större rättsäkerhet för eleverna.	Rektorerna i samverkan med ”Områdescheferna”.	GYOC & R	Kontinuerligt under omorganisatio nsprocessen, bemanningspr ocessen och under hösten 2011.
Tydlighet mot förvaltning och omvärlden.	X			X			Viktigt att kommunicera ett område flera byggnader, flera varumärken och vem som har ansvaret för vilket område. Både internt och externt.	”Områdescheferna” i samverkan med Gy-avd	GYAVD & GYOC	
Tydlighet 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, GYOC, R & AdmC	

KONSEKVENSBEDÖMNING
(10)
ORGANISATION

10

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			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. Det kan finnas synergieffekter kring lokalhantering och lokalutnyttjande.	Närmaste chef ansvarig för tydlig arbetsfördelning och mötesstruktur. God lokalplanering och flexibla lösningar krävs och en vilja att lösa eventuella problem.	GYOC GYOC/AdmC	
	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?