

Protokoll extra förvaltningsgrupp**Närvarande:****Arbetsgivaren**

Patrik Åhnberg, Stadsdelsdirektör
Raymond Holmström, HR-chef

Facklig organisation

Anna-Carin Hill, Kommunal
Katrín Sjöberg, SSR

Anmält förhinder

Karin Wrannvik, Ledarna
Malin Danhard, Lärarförbundet
Dick Morén, SACO
Charles Smalldridge Virgo, Vision
Martin Junker, Vårdförbundet

Datum: 2022-09-15**Tid:** kl. 14.00–14:20**Plats:** Skype

Justeras:



Patrik Åhnberg

Justerat via e-mail, se bilaga 1

Anna-Carin Hill, Kommunal

Justerat via e-mail, se bilaga 2

Katrín Sjöberg, Akademikerförbundet SSR

1. Ärende

Arbetsgivaren har kallat till extra förvaltningsgrupp med anledning av förslag till förändring av avdelningen för medborgarservice, stadsmiljö och öppen verksamhet samt justering av organisation NVS och stab.

Underlag, förslag till förändring samt risk- och konsekvensbedömningarna är utskickade i förväg till förvaltningsgruppen.

Arbetsgivaren lägger till att organisationsskissen för den nya avdelningen kommer att skickas till facken. Arbetsgivaren lägger också till att det finns behov av att rekrytera två stycken enhetschefer.

Kommunal har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut. Kommunal undrar i vilken avdelning parklekarna hamnar och vilken avdelning stadsmiljö ska ingå i? Arbetsgivaren svarar att parklekarna kommer att ingå i den nya avdelningen medans stadsmiljö är kvar hos Sara Heppling Trygg.

Akademikerförbundet SSR har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut. SSR har en fråga kring delaktighet vad gäller skyddsombud från tjänstemännen i framtagandet av ROK:arna då det saknas den uppgiften. Arbetsgivaren svarar att Vision har inkommit med godkännande.

Övriga fackliga organisationer har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.

Parterna har härmed samverkat ärendet.

2. Mötet avslutas

Denna dag som ovan.

Vid anteckningarna

Raymond Holmström

Marie Mogren

Från: Anna-Carin Hill <Anna-Carin.a.Hill@kommunal.se>
Skickat: den 19 september 2022 10:11
Till: Marie Mogren; Katrin Sjöberg
Ämne: Sv: Skärholmens stadsdelsförvaltning - Justering av Förvaltningsgruppens protokoll (extramöte) 2022-09-15

Här med justerar Kommunal protokollet från förvaltningsgruppen den 15 september 2022.

Tvätta händerna - håll avstånd

MED VÄNLIGA HÄLSNINGAR

Anna-Carin Hill

Förhandlingsansvarig
Arbetsmiljösamordnare
SDF Skärholmen
076 122 45 75
073 073 78 61

Kommunal Stockholms län
Sektion Skärholmen
Team Skhlm
08 508 48 810

Besöksadress: Bredholmsgatan 3, plan 4, 127 48 SKÄRHOLMEN
Postadress: Box 503, 127 26 SKÄRHOLMEN
Mail: skarholmen.stockholm@kommunal.se

www.kommunal.se/stockholm/skarholmen
Kommunal Direkt 010-442 70 00

Från: Marie Mogren <marie.mogren@stockholm.se>
Skickat: den 16 september 2022 15:56
Till: Anna-Carin Hill <Anna-Carin.a.Hill@kommunal.se>; Katrin Sjöberg <katrin.sjoberg@stockholm.se>
Ämne: Skärholmens stadsdelsförvaltning - Justering av Förvaltningsgruppens protokoll (extramöte) 2022-09-15

Med vänlig hälsning,

Marie Mogren
HR-Konsult

Besök oss på intranätet – HR stöd i Skärholmen

Skärholmens stadsdelsförvaltning Nämnd och verksamhetsstöd

Bodholmsplan 2, Box 503, 127 26 Skärholmen
Telefon: 08-508 240 31 alt. 076-122 40 31
E-post: marie.mogren@stockholm.se
stockholm.se



**Stockholms
stad**

Marie Mogren

Från: Katrin Sjöberg
Skickat: den 21 september 2022 11:04
Till: Marie Mogren
Ämne: SV: Skärholmens stadsdelsförvaltning - Justering av Förvaltningsgruppens protokoll (extramöte) 2022-09-15

SSR har inget att erinra protokollet.

mvh

Katrin Sjöberg
Biståndsbedömare

Skärholmens stadsdelsförvaltning
Beställarenheten omsorg om äldre och funktionsnedsatta
Box 503, 127 26 Skärholmen
Telefon: 08-508 28 633
E-post: katrin.sjoberg@stockholm.se

**Information om behandling av personuppgifter**

Inom Stockholms stad är det respektive nämnd eller styrelsen i det bolag som hanterar personuppgifterna, som är personuppgiftsansvarig. På start.stockholm/dataskydd hittar du information om stadens behandling av personuppgifter.

Från: Marie Mogren <marie.mogren@stockholm.se>
Skickat: den 16 september 2022 15:56
Till: Anna-Carin Hill <Anna-Carin.a.Hill@kommunal.se>; Katrin Sjöberg <katrin.sjoberg@stockholm.se>
Ämne: Skärholmens stadsdelsförvaltning - Justering av Förvaltningsgruppens protokoll (extramöte) 2022-09-15
Prioritet: Hög

Med vänlig hälsning,

Marie Mogren
HR-Konsult

[Besök oss på intranätet – HR stöd i Skärholmen](#)

Skärholmens stadsdelsförvaltning
Nämnd och verksamhetsstöd
Bodholmsplan 2, Box 503, 127 26 Skärholmen
Telefon: 08-508 240 31 alt. 076-122 40 31
E-post: marie.mogren@stockholm.se
stockholm.se

Förslag på organisationsjustering för Nämnd- och verksamhetsstödsavdelningen & Stab

1. Bakgrund

Förslaget på justering är en förlängning av den genomförda organisationsjusteringen år 2020. Syftet med förändringen då var att trimma organisationen så att verksamheterna fick tydligare uppdrag och det blev lättare och mer logiskt att samverka. Utvärderingen av organisationsjusteringen som gjordes efter sommaren -21 visade dock att gränsytan mellan stab och avdelningen för nämnd och verksamhetsstöd behövde förtydligas ytterligare. Denna mindre justering är en del i arbetet för att möta detta behov. Syftet med förändringen är inte att vi ska bli färre medarbetare.

2. Förslag på justering

Det har blivit än mer klart att frågor som handlar om trygghet, beredskap, näringsliv samt styrning, uppföljning och kontroll kommer att präglade förvaltningens prioriteringar den kommande perioden. Inom samtliga dessa områden krävs ett fortsatt och relativt omfattande stort utvecklingsarbete, som leds av staben med involvering av verksamheterna.

För att öka tydligheten mellan stab samt nämnd och verksamhetsstöd, föreslås stabens funktioner renodlas mot utvecklingen av dessa frågor. Funktioner i staben som i hela eller delar av sin roll arbetar närmare grunduppdraget för och verksamhetsprocesser inom produktionen, föreslås flyttas till nämnd- och verksamhetsstöd. Detta gäller funktionerna innovationsstrateg samt kommunikationsstrateg.

Placering inom nämnd och verksamhetsstöd

Idag består nämnd och verksamhetsstödsavdelningen av tre enheter: Administration och IT, HR och internt skydd samt Ekonomi, lokaler och upphandling.

Förslaget är att identifierade tjänster inom staben flyttas till enheten för HR och internt skydd. Både kommunikations- och innovationsstrategs uppdrag handlar till stor del om att stödja kärnverksamheten med spetskompetens inom respektive område. Utöver detta är handlar en hel del frågor om intern kommunikation, förändringsarbete, utveckling av arbetssätt.

Nedan följer en kort beskrivning av vad i huvudsak tjänsterna innebär.

Kommunikationsstrateg

Rollen är en stödjande expertfunktion till kärnverksamheten i syfte att vägleda verksamheter och chefer i hur kommunikation kan användas som ett verktyg för att öka måluppfyllelse, samt arbeta förmågehöjande för att uppnå detta.

- Strategiskt stöd och rådgivning
- Framtagning av kommunikationsplaner till projekt och utvecklingsarbete, inklusive budskapsformulering och planering av utförande
- Stöd i utförande och produktion av faktisk kommunikation, exempelvis textutformning, manus, presentationer, frågor och svar etc.

Innovationsstrateg

Mycket av arbetet har nära beröring med NVS idag och handlar till stor del om förändrade arbetssätt, exempelvis kopplat till nya lokalen, digitalisering och kompetensutveckling.

- Utveckling av arbetssätt i den nya kontorsmiljön.
- Utformning av kreativa miljöer i den nya lokalen
- Strategiskt och praktiskt arbete med innehåll på utbildningsplattformen
- Innovationsarbete i samarbete med Södertörns högskola och i nära samarbete med kärnverksamheten

3. Tidplan för planering av införande

Målet är att införande av den justerade organisationen sker i samband med att den nuvarande tillfälliga justeringen inom staben löper ut sista september. Bedömningen är också att det sammanfaller med förvaltningens arbete med budget vilket förefaller lämpligt. Ett beslut i förvaltningsgruppen skulle därför kunna tas under september och den nya organisationen skulle gälla från 1:a oktober.

Risk- och konsekvensbedömning av arbetsmiljön inför planerad ändring i verksamheten

Ansvarig chef: Sara Heppling Trygg, Johanna Löfvenius

Skyddsombud: Shahnaz Raisi

Vilken organisatorisk enhet berörs av ändringen: Främjande och förebyggande enheten.

Vilka arbetstagare/grupper av arbetstagare berörs: Ungdomsmottagning, Föräldrarådgivning, Skolsociala team, Öppen förskola, parkleks-, fritids-, och fältverksamhet

Datum för riskbedömning: 22-08-31

Deltagare vid riskbedömning: Alex Augar, Carina Fröberg, Dilan Pekin, Firat Guzel, George Zeghbi, Lina Anderson, Mantha Kasagianni, Maria Åberg, Mohammed Al Amly, Nathalie Bezzy, Niklas Bulduk, Pa Musa Njie, Pia Niemi, Raja Mona Sidikhouia Njie, Rami Hawa, Saffa Ketab, Shabnam Natghian, Shahnaz Raisi, Ulrika Westerlind, Johanna Löfvenius, Sara Heppling Trygg

Ändringen omfattar i huvudsak (flera alternativ kan anges):

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ombyggnad av befintliga lokaler | <input type="checkbox"/> Förändrad arbetsutrustning |
| <input type="checkbox"/> Förändrade arbetstider | <input type="checkbox"/> Nybyggnation/lokalbyte |
| <input checked="" type="checkbox"/> Personalförändringar/omorganisation | <input type="checkbox"/> Ny teknik |
| <input type="checkbox"/> Ändrade arbetsuppgifter | <input type="checkbox"/> Utökat arbetsinnehåll |
| <input type="checkbox"/> Nya kemiska produkter | <input type="checkbox"/> Annat _____ |

Beskriv planerad ändring, bakgrund och syfte (sammanfattning): Se förhandlingsframställan.

Planerad ändring är att Främjande och förebyggande enheten blir en egen avdelning direkt underställd förvaltningschef. Syftet med detta är att korta avstånd och beslutsvägar, underlätta styrning, enklare dra nytta av synergier och möjliggöra för verksamheten att på ett naturligt sätt jacka in i och bidra till utvecklingen av förvaltningsövergripande frågor. Tillförordnad avdelningschef blir Johanna Löfvenius. Johanna kommer från 1 september, som tidigare

aviserats, tills vidare också ha rollen som tf enhetschef. Medborgarservice och enheten för stadsmiljö, civilsamhälle och kultur ligger kvar inom nuvarande avdelning under Sara Heppling Trygg. Organisationsjusteringen planeras träda i kraft 1 oktober och är en tillfällig justering men gäller tills vidare.

Underskrift:

Risk- och konsekvensbedömning									
Beskrivning av de risker och konsekvenser som ändringen medför,	Mindre allvarlig risk	Allvarlig risk	Mycket allvarlig risk	Prioritering av risker	Sannolikhet 1-5 (liten - stor)	Åtgärder – vad som ska göras för att ta bort/minska risken och främja arbetsmiljön	Ansvarig för åtgärd	Klart senast	Uppföljning senast
Kontakt/gemenskap Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Risk för ensamarbete Till en början kommer enhetschef/avdelningschef vara samma person, vilket för med sig en risk för ensamarbete för chef men också en utmaning i tillgängligheten för medarbetarna – framförallt med kort varsel.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3	I dialog med förvaltningschef/ledning så snart som möjligt få på plats ledningsstöd och eventuella andra resurser. Biträdande enhetschefer och verksamhetsutvecklare har som tidigare en viktig roll i dialogen med medarbetare.	Tf Avdelning schef Johanna	31 oktober 2022	1 april 2023
Arbetstid/schema Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Arbetsmängd Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Fysisk belastning Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

Psykisk belastning Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Arbetstempo Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Arbetsinnehåll Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
<p>Ansvarsområde</p> <p>Risk att aktuella frågor som just nu finns hos Sara inte förankras eller förmedlas vidare så att de kan drivas vidare av Johanna på ett ändamålsenligt sätt.</p> <p>Risk att utvecklingsprocesser och potential som är av mer långsiktig karaktär och i samverkan med andra centrala aktörer inte omfattas av överlämningen och inte tas upp för diskussion.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<p>Regelbundna avstämningar mellan Sara och Johanna så länge som det behövs för att säkerställa en bra och hållbar överlämning och gällande det långsiktiga arbetet och enhetens vision.</p> <p>Sara och Johanna underhåller samverkan och samarbete mellan avdelningarna och i gemensamma frågor.</p> <p>Medarbetare/ledningsgrupp uppmärksammar vid behov cheferna på frågor som behöver tas om hand eller prioriteras högre.</p> <p>Regelbunden dialog och återkoppling till medarbetare kring pågående utvecklingsarbete och framtid.</p>	Sara och Johanna	31 oktober 2022	31 december 2022
Ensidigt upprepat arbete Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Information/otydliga arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3	Chef går igenom plan för kommunikation med enhetens	Tf avdelning	30 septem	31 december 2022

Risk för informationsbrist, dels för att förändringar sker så snabbt och dels för att det finns medarbetare som inte arbetar heltid och som därmed riskerar att inte hinna se/uppmärksamma information som går ut.						ledningsgrupp för att underlätta informationsdelning och säkerställa att bästa möjliga kanaler och tillvägagångssätt används.	chef Johanna	ber 2022	
Utbildningsbehov Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Trivsel En förändring kan alltid innebära risk för osäkerhet och frågor som kan ha inverkan på trivsel och trygghet.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2	Bygga tillit och förtroende genom att verka för god framförhållning och rak och tydlig kommunikation. Även utebliven förändring eller inte färdig planering kan delas som information om status/läge. Systematisk uppföljning av effekterna av förändring, finns kvarstående frågor, osäkerhet eller annat som behöver tas omhand. Säkerställa tydlighet i uppdrag/ansvarsfördelning för att minska negativa effekter av förändringar till exempel i chefsleden.	Tf Avdelning chef Johanna	31 dec 2022	1 april 2023
Brister i samarbetet Delning av avdelningen kan medföra risk att samverkan med övriga enheter inom MSÖV försvåras.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2	De samverkansstrukturer och/eller projekt som finns identifieras och arbetssätt för att upprätthålla dessa säkerställs.	Samtliga ansvariga chefer för berörda verksamheter	31 dec 2022	1 april 2023
Annat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

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?
- ABC för riskbedömning inför ändring i verksamheten – Arbetsmiljöverket

Kommentarer till blanketten ”Riskbedömning av arbetsmiljön inför planerad ändring i verksamheten.”

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. I detta ansvar ingår bland annat att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Det betyder att förvaltningen på olika sätt och på olika nivåer i organisationen ska arbeta förebyggande och aktivt med att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet. I länken beskrivs mera konkret vad som ingår i Skärholmens systematiska arbetsmiljöarbete.

En del i detta systematiska arbetsmiljöarbete är att inför planerade ändringar i verksamheten ”stanna upp och tänka till ett extra varv” för vilka arbetsmiljökonsekvenser som den planerade förändringen kan leda till och på vilket sätt dessa risker ska åtgärdas. (*”När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas”. 8 §, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete*). Exempel på förändringar som kan medföra risker för ohälsa och olycksfall är personalneddragningar, otydlig organisation, nybyggnation, lokalbyten eller ensidigt upprepat arbete.

Vid riskbedömningen är det viktigt att arbetsgivaren ger arbetstagare och skyddsombud/huvudskyddsombud möjlighet att medverka. Inom staden och i förvaltningen görs detta i enlighet med samverkansavtalet. De olika stegen enligt samverkansavtalet vid en planerad ändring av verksamheten kan beskrivas enligt följande:

1. Förvaltningen tar fram ett förslag, inkl. eventuella underlag för den planerade förändringen, t ex planritningar, organisationsskisser, kostnadsberäkningar etc. samt förslag till ”Riskbedömning av arbetsmiljön inför planerad förändring av verksamheten” enligt blankettmallen.
2. Information och diskussion på berörd enhet vid APT och övergripande information till facklig företrädare.
3. Förslaget förhandlas på samverkans- eller förvaltningsgrupp. Eventuella revideringar och kompletteringar av förslaget görs.
4. Genomförande och uppföljning

Risk- och konsekvensbedömning av arbetsmiljön inför planerad ändring i verksamheten

Ansvarig chef: Patrik Åhnberg

Skyddsombud:

Vilka organisatoriska enheter berörs av ändringen: Stab och NVS

Vilka arbetstagare/grupper av arbetstagare berörs: Kommunikationsstrateg och Innovationsstrateg

Datum för riskbedömning: 2022-09-01

Deltagare vid riskbedömning: Raymond Holmström, Stefano Prestinoni, Hanna Ljungman, Tobias Gyllensvärd

Ändringen omfattar i huvudsak (flera alternativ kan anges):

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ombyggnad av befintliga lokaler | <input type="checkbox"/> Förändrad arbetsutrustning |
| <input type="checkbox"/> Förändrade arbetstider | <input type="checkbox"/> Nybyggnation/lokalbyte |
| <input checked="" type="checkbox"/> Personalförändringar/omorganisation | <input type="checkbox"/> Ny teknik |
| <input type="checkbox"/> Ändrade arbetsuppgifter | <input type="checkbox"/> Utökat arbetsinnehåll |
| <input type="checkbox"/> Nya kemiska produkter | <input type="checkbox"/> Annat _____ |

Beskriv planerad ändring, bakgrund och syfte (sammanfattning): Utifrån den gjorda uppföljningen av omorganisationen har ett antal förslag på åtgärder framförts. Ledningsgruppen har genomfört en WS och kommit fram till att nedanstående åtgärder ska vidtas för att kunna möta framtiden på kortare och längre sikt. Organisationen blir mer logisk och ökar vår förmåga att samverka. Justeringen av organisationen är en del i arbetet för att möta framtidens Skärholmen.

Underskrift:

Risk- och konsekvensbedömning									
Beskrivning av de risker och konsekvenser som ändringen medför,	Mindre allvarlig risk	Allvarlig risk	Mycket allvarlig risk	Prioritering av risker	Sannolikhet 1-5 (liten - stor)	Åtgärder – vad som ska göras för att ta bort/minska risken och främja arbetsmiljön	Ansvarig för åtgärd	Klart senast	Uppföljning senast
Kontakt/gemenskap Vid en förändring kan det ibland uppstå en period av sökande efter gemenskap och kontakt med risk för ökad stress.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Ta fram och genomföra en introduktion.	Chef		
Risk för ensamarbete Det föreligger ensamarbete vid arbete hemifrån	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Ingen åtgärd krävs.			
Arbetstid/schema Det blir ingen förändring av arbetstid och schema.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Ingen åtgärd krävs.			
Arbetsmängd Mängden arbetsuppgifter påverkas inte.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Ingen åtgärd krävs.			
Fysisk belastning Förändringen innebär i sig ingen ökad fysisk belastning.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Ingen åtgärd krävs.			
Psykisk belastning	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Ingen åtgärd krävs.			



Otydliga rutiner, brist på information eller info som ges i ett högt tempo kan skapa stressrelaterade symptom.									
Arbetstempo Vi har inte identifierat några risker vad gäller arbetstempot.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Ingen åtgärd krävs.			
Arbetsinnehåll Vi ser ingen risk kopplad till ett förändrat arbetsinnehåll, då det i dagsläget inte föreligger förändrat arbetsinnehåll.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Ingen åtgärd krävs.			
Ansvarsområde Förändringen innebär i sig ingen förändring av ansvarsområde.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Ingen åtgärd krävs.			
Ensidigt upprepat arbete Ingen förändring mot hur det är idag.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Ingen åtgärd krävs.			
Information/otydliga arbetsuppgifter Otydliga rutiner, brist på information, uppleva utanförskap, m.m. finns risk för att stressrelaterade symptom uppstår som exempelvis spända muskler, värk i muskler, huvudvärk, m.m.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3	Arbeta med prioritering, arbetsfördelning och uppföljning. Göra rätt saker. Information kommer ske löpande och frekvent.	Chef	Löpande	December

						Enhetsmöten, APT och avstämningar är andra åtgärder.			
Utbildningsbehov Ingen förändring mot hur det är idag.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1				
Trivsel En förändring kan alltid innebära en risk för brister i känslan av trivsel. Konsekvens av detta kan leda till stressrelaterade symptom, nedstämdhet och oro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Bygga tillit och förtroende.	Chef	Löpande	
Brister i samarbetet Risk att inte samarbetet fungerar om det inte finns tydliga rutiner, roller, uppdrag och klara förväntningar. Konsekvens av detta kan leda till stressrelaterade symptom, nedstämdhet och oro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	Åtgärder ovan är den del i att hantera denna risk. Att ha en god kunskap om bemötande och kommunikation. Vi är varandras arbetsmiljö.	Chef		
Annat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

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?
- ABC för riskbedömning inför ändring i verksamheten – Arbetsmiljöverket

Kommentarer till blanketten ”Riskbedömning av arbetsmiljön inför planerad ändring i verksamheten.”

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. I detta ansvar ingår bland annat att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Det betyder att förvaltningen på olika sätt och på olika nivåer i organisationen ska arbeta förebyggande och aktivt med att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet. I länken beskrivs mera konkret vad som ingår i Skärholmens systematiska arbetsmiljöarbete.

En del i detta systematiska arbetsmiljöarbete är att inför planerade ändringar i verksamheten ”stanna upp och tänka till ett extra varv” för vilka arbetsmiljökonsekvenser som den planerade förändringen kan leda till och på vilket sätt dessa risker ska åtgärdas. (*”När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas”. 8 §, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete*). Exempel på förändringar som kan medföra risker för ohälsa och olycksfall är personalneddragningar, otydlig organisation, nybyggnation, lokalbyten eller ensidigt upprepat arbete.

Vid riskbedömningen är det viktigt att arbetsgivaren ger arbetstagare och skyddsombud/huvudskyddsombud möjlighet att medverka. Inom staden och i förvaltningen görs detta i enlighet med samverkansavtalet. De olika

stegen enligt samverkansavtalet vid en planerad ändring av verksamheten kan beskrivas enligt följande:

1. Förvaltningen tar fram ett förslag, inkl. eventuella underlag för den planerade förändringen, t ex planritningar, organisationsskisser, kostnadsberäkningar etc. samt förslag till ”Riskbedömning av arbetsmiljön inför planerad förändring av verksamheten” enligt blankettmallen.
2. Information och diskussion på berörd enhet vid APT och övergripande information till facklig företrädare.
3. Förslaget förhandlas på samverkans- eller förvaltningsgrupp. Eventuella revideringar och kompletteringar av förslaget görs.
4. Genomförande och uppföljning

Förslag på tillfällig avdelning för främjande och förebyggande verksamheten

Bakgrund

Stadsdelsnämnden beslutade 2021 att inte förlänga avtal för fritidsverksamhet och därmed att förvaltningen hösten 2021 skulle återta samt skapa en organisation för fritidsverksamhet i egen regi.

Det resulterade i att fritidsverksamheten, ungdomsmottagning, föräldrarådgivning, öppen förskola, parklekar och fält samt skolsociala insatser (inklusive skolsociala team) lades i enheten främjande och förebyggande i avdelningen för Medborgarservice, stadsmiljö och öppen verksamhet.

I augusti 2022 lämnade enhetschefen för främjande och förebyggande sitt uppdrag med omedelbar verkan. Johanna Löfvenius gick in som tillförordnad enhetschef den första september 2022.

Förslag på organisationsjustering

Förslaget på justering går ut på att enheten för främjande och förebyggande per 1 oktober 2022 istället för att drivas i enhetsform görs om till en avdelning, som fortsatt leds av Johanna Löfvenius, dock då som tf avdelningschef och direkt underställd förvaltningschef.

Motiven till förslaget

Enheten för främjande och förebyggande har det senaste året arbetat med att tydliggöra sitt uppdrag, hitta sina former och ett antal nyrekryteringar gjorts. Under våren 2022 inledde förvaltningen på central nivå implementeringen av ett förvaltningsövergripande arbetssätt för helhetssyn och tydligare inriktning av trygghetsarbetet, i vilket enheten har en tydlig och central roll.

Detsamma gäller dels den samverkansöverenskommelse som på förvaltningsövergripande nivå tecknats med Huddinge kommun och som omfattar både fritidsverksamhet samt trygghetsfrågor, dels det förvaltningsövergripande samarbetet med Södertörns högskola som också har trygghetsfokus.

Trygghetsfrågan är högst prioriterad och kommer behöva vara så tid, fortsatt utifrån en helhetssyn och på förvaltningsövergripande nivå. Summerat har enheten en viktig roll att spela i samtliga dessa prioriterade frågor som drivs på förvaltningsövergripande nivå. Det går också att konstatera att enheten, givet sitt uppdrag bland annat med uppsökande arbete i stadsdelsnämndsområdet har en viktig roll att fylla i hanteringen av händelser, exempelvis vid social oro eller hanteringen av konsekvenser av skjutningar.

Att göra enheten till en avdelning direkt underställd förvaltningschef bedöms korta avstånd och beslutsvägar, underlätta styrning, enklare dra nytta av synergier och möjliggöra för berörd verksamhet att på ett naturligt sätt jacka in i och bidra till utvecklingen av ovan nämnda förvaltningsövergripande frågor samt vara förslagsställande och drivande i nära samverkan inom förvaltningen och med berörda externa aktörer.

Detta som sagt givet enhetens viktiga del i förvaltningens trygghetsarbete, i olika prioriteringar av samverkansprojekt och i hantering av händelser. Därmed bedöms denna justering gynna ett så effektivt utnyttjande av förvaltningens resurser som möjligt under den period som en fortsatt utveckling och mer övergripande utvärdering av organisationen pågår.

Förvaltningen föreslår att förändringen införs per 1 oktober 2022 i första hand till och med våren/sommaren 2023. Tidsramarna är satta utifrån ett en utvärdering samt ersättningsrekrytering av enhetschef bedöms ta minst sex månader. Tidsramen ger också förvaltningen möjlighet att mer strukturerat följa upp organisationen och hemtagandet av fritidsverksamheten som nu varit i förvaltningens regi under ett år.

Risk- och konsekvensbedömning av arbetsmiljön inför planerad ändring i verksamheten

Ansvarig chef: Sara Heppling Trygg

Skyddsombud:

Vilken organisatorisk enhet berörs av ändringen: Denna ROK berör kvarvarande enheter Medborgarservice och Stadsmiljö, civilsamhälle och kultur samt controller/ledningsstöd och preventionsstrateg.

Vilka arbetstagare/grupper av arbetstagare berörs: Madeleine Appelqvist, Sofie Möller, Christoffer Carlander, Anette Petersson

Datum för riskbedömning: 22-09-05

Deltagare vid riskbedömning: Madeleine Appelqvist, Sofie Möller, Christoffer Carlander, Anette Petersson, Sara Heppling Trygg

Ändringen omfattar i huvudsak (flera alternativ kan anges):

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ombyggnad av befintliga lokaler | <input type="checkbox"/> Förändrad arbetsutrustning |
| <input type="checkbox"/> Förändrade arbetstider | <input type="checkbox"/> Nybyggnation/lokalbyte |
| <input checked="" type="checkbox"/> Personalförändringar/omorganisation | <input type="checkbox"/> Ny teknik |
| <input type="checkbox"/> Ändrade arbetsuppgifter | <input type="checkbox"/> Utökat arbetsinnehåll |
| <input type="checkbox"/> Nya kemiska produkter | <input type="checkbox"/> Annat _____ |

Beskriv planerad ändring, bakgrund och syfte (sammanfattning): Se förhandlingsframställan.

Planerad ändring är att Främjande och förebyggande enheten blir en egen avdelning direkt underställd förvaltningschef. Syftet med detta är att korta avstånd och beslutsvägar, underlätta styrning, enklare dra nytta av synergier och möjliggöra för verksamheten att på ett naturligt sätt jacka in i och bidra till utvecklingen av förvaltningsövergripande frågor. Tillförordnad avdelningschef blir Johanna Löfvenius. Johanna kommer från 1 september, som tidigare aviserats, tills vidare också ha rollen som tf enhetschef. Medborgarservice och enheten för stadsmiljö, civilsamhälle och kultur ligger kvar inom nuvarande avdelning under Sara Heppling Trygg. Organisationsjusteringen planeras träda i kraft 1 oktober och är en tillfällig justering men gäller tills vidare.

BILAGA 7

Underskrift:

Risk- och konsekvensbedömning									
Beskrivning av de risker och konsekvenser som ändringen medför,	Mindre allvarlig risk	Allvarlig risk	Mycket allvarlig risk	Prioritering av risker	Sannolikhet 1-5 (liten - stor)	Åtgärder – vad som ska göras för att ta bort/minska risken och främja arbetsmiljön	Ansvarig för åtgärd	Klart senast	Uppföljning senast
Kontakt/gemenskap Viktigt att omhänderta detta trots snabba förändringar och osäkerhet i organisation och arbetssätt framåt.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2	Hur kontakt och samarbete mellan avdelningarna ska se ut behöver tas omhand mellan de nu kommande avdelningarna. Viktigt att ta med framåt i utvärderingen av organisationen på sikt. Vi behöver säkerställa en strukturerad kommunikation.	Avdelning schefer Sara och Johanna		
Risk för ensamarbete Risk för brist i stöd mellan chefer för berörda verksamheter. Ju färre chefer desto mer sårbart. Risk för brist på sammanhang och tillhörighet för preventionsstrateg när FFE blir egen avdelning.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3	Hur kontakt och samarbete mellan avdelningarna ska se ut behöver tas omhand mellan de nu kommande avdelningarna. Viktigt att ta med framåt i utvärderingen av organisationen på sikt. Vi behöver säkerställa en strukturerad kommunikation.	Avdelning schefer Sara och Johanna och förvaltnin gsledning	31 decemb er 2022	1 april 2023
Arbets tid/schema Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Arbetsmängd Risk för hög arbetsbelastning för ledningsstöd/controller som ska serva båda avdelningarna.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3	I dialog med förvaltningschef/ledning så snart som möjligt få på plats ledningsstöd och eventuella andra resurser till ny avdelning.	Avdelning schefer Sara och Johanna	31 decemb er 2022	1 april 2023

						Regelbundna avstämningar och gemensamma prioriteringar mellan chefer och ledningsstöd.			
Fysisk belastning Ingen förändring från befintligt arbetsätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Psykisk belastning Risk för brist på sammanhang och tillhörighet för preventionsstrateg när FFE blir egen avdelning.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3	Fortsätta arbetet med arbetsbeskrivning utifrån nuvarande situation och ta i beaktande den processen för utvärdering av organisation på lite sikt.	Avdelning chef Sara	31 decemb er 2022	1 april 2023
Arbetstempo Ingen förändring från befintligt arbetsätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Arbetsinnehåll Arbetet med arbetsbeskrivning för preventionsstrateg än viktigare i och med denna förändring.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			Fortsätta arbetet med arbetsbeskrivning utifrån nuvarande situation och ta i beaktande den processen för utvärdering av organisation på lite sikt.	Avdelning chef Sara	31 decemb er 2022	1 april 2023
Ansvarsområde Risk att aktuella frågor som just nu finns hos Sara inte förankras eller förmedlas vidare så att de kan drivas vidare av Johanna på ett ändamålsenligt sätt. Risk att utvecklingsprocesser och potential som är av mer långsiktig karaktär och i samverkan med andra centrala aktörer inte omfattas av överlämningen och inte tas upp för diskussion.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2	Regelbundna avstämningar mellan Sara och Johanna så länge som det behövs för att säkerställa en bra och hållbar överlämning och gällande det långsiktiga arbetet och enhetens vision. Sara och Johanna underhåller samverkan och samarbete mellan avdelningarna och i gemensamma frågor. Medarbetare/ledningsgrupp uppmärksammar vid behov cheferna	Sara och Johanna	31 oktober 2022	31 december 2022

						<p>på frågor som behöver tas om hand eller prioriteras högre.</p> <p>Regelbunden dialog och återkoppling till medarbetare kring pågående utvecklingsarbete och framtid.</p> <p>Se över gränsdragningar – hur jobba nu och vara involverade i processen framåt – utvärdering och förslag till permanent organisation.</p>			
Ensidigt upprepat arbete Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Information/otydliga arbetsuppgifter Risk för informationsbrist, dels för att förändringar sker så snabbt och dels för att det pågår processer som är förvaltningsövergripande.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3	Chef och ledningsstöd tillsammans med avdelningens ledningsfunktioner etablerar och upprätthåller struktur för informationsdelning och följer upp löpande.	Avdelning schefer Sara och Johanna	31 decemb er 2022	1 april 2023
Utbildningsbehov Ingen förändring från befintligt arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Trivsel En förändring kan alltid innebära risk för osäkerhet och frågor som kan ha inverkan på trivsel och trygghet.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2	<p>Bygga tillit och förtroende genom att verka för god framförhållning och rak och tydlig kommunikation. Även utebliven förändring eller inte färdig planering kan delas som information om status/läge.</p> <p>Systematisk uppföljning av effekterna av förändring, finns kvarstående frågor, osäkerhet eller annat som behöver tas omhand.</p>	Avdelning schefer Sara och Johanna	31 dec 2022	1 april 2023

						Säkerställa tydlighet i uppdrag/ansvarsfördelning för att minska negativa effekter av förändringar till exempel i chefsleden.			
Brister i samarbetet Delning av avdelningen kan medföra risk att samverkan med övriga enheter inom MSÖV försvåras.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2	De samverkansstrukturer och/eller projekt som finns identifieras och arbetssätt för att upprätthålla dessa säkerställs.	Samtliga ansvariga chefer för berörda verksamheter	31 dec 2022	1 april 2023
Annat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

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?
- ABC för riskbedömning inför ändring i verksamheten – Arbetsmiljöverket

Kommentarer till blanketten ”Riskbedömning av arbetsmiljön inför planerad ändring i verksamheten.”

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. I detta ansvar ingår bland annat att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Det betyder att förvaltningen på olika sätt och på olika nivåer i organisationen ska arbeta förebyggande och aktivt med att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet. I länken beskrivs mera konkret vad som ingår i Skärholmens systematiska arbetsmiljöarbete.

En del i detta systematiska arbetsmiljöarbete är att inför planerade ändringar i verksamheten ”stanna upp och tänka till ett extra varv” för vilka arbetsmiljökonsekvenser som den planerade förändringen kan leda till och på vilket sätt dessa risker ska åtgärdas. (*”När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas”. 8 §, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete*). Exempel på



förändringar som kan medföra risker för ohälsa och olycksfall är personalneddragningar, otydlig organisation, nybyggnation, lokalbyten eller ensidigt upprepat arbete.

Vid riskbedömningen är det viktigt att arbetsgivaren ger arbetstagare och skyddsombud/huvudskyddsombud möjlighet att medverka. Inom staden och i förvaltningen görs detta i enlighet med samverkansavtalet. De olika stegen enligt samverkansavtalet vid en planerad ändring av verksamheten kan beskrivas enligt följande:

1. Förvaltningen tar fram ett förslag, inkl. eventuella underlag för den planerade förändringen, t ex planritningar, organisationskisser, kostnadsberäkningar etc. samt förslag till "Riskbedömning av arbetsmiljön inför planerad förändring av verksamheten" enligt blankettmallen.
2. Information och diskussion på berörd enhet vid APT och övergripande information till facklig företrädare.
3. Förslaget förhandlas på samverkans- eller förvaltningsgrupp. Eventuella revideringar och kompletteringar av förslaget görs.
4. Genomförande och uppföljning