

Konsekvensanalys av arbetsmiljön –

Beskriv planerad ändring, bakgrund och syfte (sammanfattning):

Organisationsförändring på Näringslivskontoret. Nya roller och arbetsuppgifter för befintlig personal. Två heltidsresurser inklusive deras arbetsuppgifter flyttas till annan del av kommunens verksamhet. Linda Strid flyttar till Miljö- och bygg under april och Alexandra Kerttu flyttar till Kommunledningskontoret.

Ändringen omfattar i huvudsak (flera alternativ kan anges):

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

Vilken organisatorisk enhet berörs av ändringen: Näringslivskontoret, Miljö- och Byggförvaltningen, Kommunledningskontoret.

Vilka arbetstagare/grupper av arbetstagare berörs: Alla nuvarande medarbetare på Näringslivskontoret.

Datum för riskbedömning: 24 mars, 4 april, 5 april samt 6 april 2017.

Deltagare vid riskbedömning: Alexandra Kerttu, Ewa Brentel, Anne Niska, Peter Germer, Bosse Karlman, Vivi-Anne Lindström, Ingrid Thyberg, Linda Strid, Linda Leiderud, Urban Jonsson, Jens Löfgren Vision.

Underskrift

Risk- och konsekvensbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av de risker som ändringen medför	Mindre allvarlig risk	Allvarlig risk	Mycket allvarlig risk	Prioritering av risker	Personalens förslag till åtgärder – vad som ska göras för att ta bort/minska risken och främja arbetsmiljön	Resurser (t ex tid, pengar)	Ansvarig för åtgärd	Klart senast
Näringslivskontoret kommer att bestå av färre anställda och det kan orsaka problem att klara att ha öppet under semester och helgdagar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		Stänga kontoret under semester och helgdagar eller ta in vikarier.		Ledning	
Risk för ensamarbete. Incidenter har hänt och det är skrämmande för några i personalgruppen att vara ensam i lokalen eftersom många olika besökare rör sig i huset. Att vara ensam i lokalen ger bristande arbetsro eftersom man måste gå ut i det allmänna utrymmet varje gång det plingar i dörröppningen för att ta emot den som kommer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		OK att låsa dörren när man är ensam. Porttelefon och öga på dörren finns. Ett överfallslarm skulle kunna skapa extra trygghet för tänkt administratör.		Ledningen	
Näringslivskontoret har haft en rad chefer sedan maj 2014. Bill, Håkan, Linda L, Mona,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		Viktigt att få en tillsvidareanställd chef så fort som möjligt.		Ledningen	

Peter, Andreaz, Ewa, tf nn, nn. Det finns en trötthet och en oro i gruppen över tänkta kortsiktiga förändringar avseende ledarskap igen. Kontinuiteten i verksamheten blir lidande i hög grad.								
Risk- och konsekvensbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av de risker som ändringen medför	Mindre allvarlig risk	Allvarlig risk	Mycket allvarlig risk	Prioritering av risker	Personalens förslag till åtgärder – vad som ska göras för att ta bort/minska risken och främja arbetsmiljön	Resurser (t ex tid, pengar)	Ansvarig för åtgärd	Klart senast
När gruppen blir så slimmad är det viktigt att grupsammansättningen och kompetensen är rätt på medarbetarna samt att utvecklingsarbetet med grupputveckling och samarbetsformer fortsätter.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		Ny chef ska få tydliga direktiv att fortsätta med utvecklingsarbete som påbörjats. Rekryteringen måste innehålla krav på kompetens för grupputveckling samt näringslivskompetens.		Ledningen	
Halva gruppen på näringslivskontoret kommer att bestå av nya medarbetare. Det finns oro bland näringslivskontorets samarbetspartners och intressenter om vad som faktiskt händer.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		Fortsätta informera om de saker som händer på näringslivskontoret och sprida förtroende genom lugn och tillförsikt.		Näringslivs-kontoret och Ledningen	
Stor risk att vi tappar i företagsrankingen med hänvisning till den stora rörligheten inom gruppen samt bristande kontinuitet i ledarskap.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
Risk att näringslivskontoret inte kommer att klara att självständigt anordna viktiga större event på grund av slimmad organisation.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		Eventen kan läggas ut på extern aktör, med då kan kostnaderna möjligen öka.		Näringslivs-kontoret	
Risk att vi inte får tillräckliga resurser för	<input type="checkbox"/>				Viktigt att få till ett bra samarbete		Näringslivs	
	x							

kommunikation/information när kompetensen centraliseras.					medkommunkansliet och en gemensam plan för Näringslivskontorets behov av resurser över året.		-kontoret	
Sårbarheten ökar när näringslivskontoret är färre resurser. Det finns en risk att man inte klarar att täcka upp för varandra om någon exempelvis blir sjukskriven eller håller ihop ett större projekt.		X			Arbeta mer projektinriktat inom och inte så mycket i stuprör. Större möjligheter att prioritera insatser utifrån en bestämd inriktning. I projektform kan även andra avdelningar inom kommunen delta efter kompetens.		Näringslivs-kontoret	
Risk- och konsekvensbedömning					Handlingsplan			
Beskrivning av de risker som ändringen medför	Mindre allvarlig risk	Allvarlig risk	Mycket allvarlig risk	Prioritering av risker	Personalens förslag till åtgärder – vad som ska göras för att ta bort/minska risken och främja arbetsmiljön	Resurser (t ex tid, pengar)	Ansvarig för åtgärd	Klart senast
Det har varit stor rörlighet i personalgruppen från maj 2014. Bill, Håkan, Linda E, Bosse, Linda L, Pelle, Linda S, Anne, Ingrid, Urban, Ewa, Mona, Andreaz, Peter, Alexandra, tf nn, nn, vilket påverkar gruppen negativt och gör det svårt att nå uppsatta mål.			X		Gruppen behöver långsiktig stabilitet och kontinuitet med långsiktiga rekryteringslösningar.		Ledningen	
Risk att det inte blir tillräckligt fokus på nyföretagande på näringslivskontoret. Om målen för nyföretagande ska nås borde särskilda resurser tillföras näringslivskontoret för att stödja nyföretagare. Det finns flera analyser som visar på att kommunen bör flytta hem frågan för att vara framgångsrika, inklusive en			X		Då gruppen på näringslivskontoret enligt förslaget kommer att bantas, torde chefsuppgifterna bli mindre betungande. Näringslivschefen bör därmed få mer tid att personligen involvera sig i verksamheten. Med rätt rekrytering skulle ex. näringslivschefen kunna stödja		Ledningen	



nyligen gjord benchmarking av Peter Germer.					nyföretagare på avsatt tid några gånger i veckan.			
Risk att tillgängligheten på näringslivskontoret kommer att minska med färre resurser.	<input checked="" type="checkbox"/>				En särskild administratör kommer att vara tämligen stationär och vara den som i första hand möter näringslivskontorets besökare.		Näringslivs-kontoret	