Möte för medlemmar i Saco-S

31 mars -26

- Styrning av verksamhetsstöd och utbildningsstrategi

1

Effektivisering av lärosätets verksamhetsstöd – en bakgrund …

- I samband med att utkast till rapporten ”Skapa förutsättningar för att effektivisera universitetets hela verksamhetsstöd” presenterades, ställde Saco-S frågor om vilka områden som inte fanns med i rapporten och varför, samt av vilka skäl som aspekter av ledar-/chefskap inte fanns med – eller var ytterst sparsmakat beskrivet. (Vi noterade dock att det tillkommit någon kortare formulering om chefskapet när rapporten kom att publiceras i september 2024.)

- Beslutet av processen med en verksamhetsanalys av verksamhetsstödet har inneburit en maktförskjutning vid lärosätet, från dekaner (och vice-rektor för lärarutbildning) till universitetsdirektören, vilken har tilldelats mer inflytande över verksamhetsstödet, något som i praktiken innebär att de förstnämnda inte längre har samma beslutsmandat över de kanslier som i linjen ligger under deras ledning. Detta kom även senare att tydliggöras i lärosätets styrdokument.

2

Effektivisering av lärosätets verksamhetsstöd – en bakgrund …

- I en utredning av Ahlbäck Öberg & Boberg med titeln ”Ökad kontroll och ökad byråkratisering - kartläggning av statens styrning av universitet och högskolor” (SUHF, 2024) behandlades statens ökade styrning **AV** högskolor och universitet. I nämnda utredning nämns bl a de ökande krav på återrapportering som har skett för lärosätena och förändringar i förvaltning till mer expertkompetenser och mindre verksamhetsnära stöd till lärare och forskare.
- En fråga som dock inte explicit ställs i nämnda utredning och inte heller mer än på marginalen ställs i en uppföljande utredning av samma författare som gavs ut i oktober 2024 med titeln ”Ökad kontroll och ökad byråkratisering - interna effekter på lärosätena” (SUHF, 2024) är hur ökad kontroll och byråkratisering **INOM** högskolor och universitet kan betraktas. Förvisso belyser denna andra utredning hur chefer hanterar ökade krav på på återrapporteringar till staten och att flera lärosäten inrättat nya tjänster och fler vicerektor. Empirin i nämnda utredning grundar sig dock enbart på enkäter till alla universitets- och högskoledirektörer samt till ett urval av prefekter och avdelningschefer, vilket troligen bidrar till att ge en bild hur chefer hanterar ökad byråkratisering. Dock förbises till stor del organisatoriska aspekter av styrning och ledning inom högskolan i form av en starkare linjeorganisationen med nya chefsled och ett ökat antal chefer.
- Vad har i sammanhanget varit utmärkande för Linnéuniversitetet? Det har bl a skett en betydande ökning av antalet mellanchefer, ofta med oklara mandat som inte är reglerade i någon delegationsordning. Samtidigt som det har anställts mer kvalificerad personal med högre grad av självständighet och mindre behov av arbetsledning (dvs med högre nivåer i det s k BESTA-systemet) – så har antalet chefer ökat på ett relativt drastiskt sätt. På myndighetsnivå har den fackliga motparten Arbetsgivarverket fått i uppdrag att verka för mer tillitsbaserad styrning. På vårt lärosäte tycks dock kontrollen och byråkratisering i hög grad ha ökat. Det kan vara svårt att förstå hur detta hänger ihop? Lärosätet har fler arbetstagare som är självständiga i sina respektive professioner – samtidigt som kontrollen över dem har ökat.

3

Verksamhetsstödet – fackligt agerande 2024 …

- Exempel
  - *MBL inför universitetsstyrelsen 2024-06-04: I samband med att verksamhetsplan och ekonomiska förutsättningar för 2025-2027 presenteras påtalar de fackliga organisationerna, med anledning av att resurser till verksamheten riskerar att minska, att arbetsgivaren behöver ha god framförhållning och en god kommunikation och dialog, för att stödet till medlemmar som eventuellt kan komma att beröras blir så bra som möjligt. I sammanhanget lyfter de fackliga organisationerna även fram det arbete som flera myndigheter, med stöd av Arbetsgivarverket, bedriver med tillitsbaserad styrning och ledning och påtalar att lärosätet i stället tycks arbeta med att styra genom mer kontroll, bl a genom att införa nya chefsled i linjen vars mandat inte alltid är reglerat i delegationsordningar.*
  - *MBL inför universitetsstyrelsen 2024-09-17: Vid en uppdatering av arbetsgivaren gällande lärosätets arbete för att skapa förutsättningar för en effektivisering av verksamhetsstödet lyfte de fackliga organisationerna fram att de ser en betydande risk för att det kan komma att uppstå situationer med arbetsbrist och att det behövs en beredskap om så skulle bli fallet.*

4

Verksamhetsstödet – fackligt agerande 2025 …

- Exempel
  - *MBL 2025-02-18 ... De fackliga organisationer anser vidare att det anmärknings-värt att AG förändrar i sin organisation och inrättar fler chefsbefattningar sam-tidigt som en verksamhetsanalys med besparingskrav genomförs inom de gemensamma funktionerna.*
  - *Arbetsgivaren förändrade under våren 2025 sitt arbetssätt gentemot de fackliga organisationerna och vid några tillfällen under våren träffade universitets-direktören och ledningen för HR huvudskyddsombuden och ordföranden i de fackliga organisationerna för att informera om den pågående processen avseende verksamhetsanalysen. Vi fick exempelvis vid några tillfällen ta del av information något innan den har delgetts berörda medarbetare.*
  - *MBL 2025-06-17 – HÄR SKEDDE FÖRHANDLING INFÖR BESLUTET av rektor – se kommande sidor!*

5

Verksamhetsstödet – MBL och rektorsbeslut juni -25 …

Förändringen av verksamhetsstödet förhandlades på MBL 2025-06-10, 2025-06-12, samt slutligen 2025-06-17. De fackliga organisationerna lämnade då ett flertal punkter som de ansåg centralt att arbetsgivarna (AG) skulle ta i beaktande vid det fortsatta arbetet.

- Personalorganisationerna har inga invändningar men lyfter fram ett flertal punkter som de anser behöver beaktas och diskuteras med AG i processen framåt och pekar på vikten av att:
  - *AG kontinuerligt bevakar personalförändringar och återkommer med information.*
  - *AG tillser att cheferna ser över och prioriterar personalens arbetsuppgifter så att inte arbetsbelastningen blir för stor.*
  - *AG tydliggör hur verksamhetsstödet ska styras och ledas och att AG framgent tänker på hur chefskapet med olika led av chefer ska se ut.*
  - *AG inte ytterligare förändrar sin organisation och inrättar fler chefsbefattningar samtidigt som verksamhetsförändringarna genomförs.*
  - *AG så långt som möjligt kompetensutvecklar befintlig personal för att undvika uppsägningar relaterade till situationer med arbetsbrist.*
  - *AG framöver visar en redovisning över tänkta användningsområden för de 9 miljoner som är avsatta till alternativkostnader.*
  - *AG tar fram och redovisar ekonomiska kalkyler kring vilka besparingar som ska genomföras inom respektive fokusområde och anställningskategori.*
  - *ytterligare punkter följer på kommande sida …*
- Rektor fattade därefter beslut i frågan 2025-06-25

6

Verksamhetsstödet – MBL och rektorsbeslut juni -25 …

Fortsättning av punkter som de fackliga organisationerna lämnade till arbetsgivaren 2025-06-17.

- Personalorganisationerna har inga invändningar men lyfter fram ett flertal punkter som de anser behöver beaktas och diskuteras med AG i processen framåt och pekar på vikten av att:

- AG använder myndighetskapital för att så långt som möjligt lindra negativa konsekvenser för berörda medarbetare.

- AG bevakar gränssnittet mellan stöd- och kärnverksamheten så att inte fler arbetsuppgifter läggs på akademin.

- AG tillser att akademins synpunkter på behovet av verksamhetsstöd tas tillvara på ett mer systematiskt sätt.

- AG beaktar att det blir en stor Studerandeavdelning i och med att hela internationaliseringsarbetet och lokalbokningen förläggs till avdelningen och att det då kan bli svårt att nå upp till lärosätets mål gällande internationalisering. PO önskar en diskussion med AG om detta direkt efter sommaren.

- AG beaktar att tentamensvakterna inte förbises då denna verksamhet är planerad att flyttas till Studerandeavdelningen.

- AG tydligt redovisar den konsultverksamhet som är relaterad till verksamhetsstödet. PO önskar en diskussion med AG om detta direkt efter sommaren.

- AG tillser att den förändring som gjorts inom IKT-området, i relation till den senast publicerade rapporten om verksamhetsförändringar, tydligt kommuniceras till berörda medarbetare.

- AG lägger särskilt fokus på att tillse rimliga villkor för de medarbetare som utför arbetsuppgifter på en annan enhet än den egna.

- AG tillser att arbetet med risk- och konsekvensanalyser följs upp och används som levande dokument under hela de aktuella förändringsprocesserna.

- AG kontinuerligt ser över den tidsplan som finns för förändringsprocessen så att den inte blir för forcerad, utan att de förändringar som kommer att ske är förankrade bland medarbetarna och grundade i genomtänkta beslut.

7

Verksamhetsstödet – process hösten -25 …

Förhandlingar om turordningskretsar, omplaceringsutredningar, etc - inom fem av tio utpekade områden – se nedan.

Fackliga utgångspunkter – varje område en turordningskrets (dvs en Kalmar resp. en i Växjö).

- *Ekonomistöd*
- *Forskningsstöd*
- *IKT-stöd*
- *Internationaliseringsstöd*
- *IT-stöd*
- *Kommunikations- och marknadsföringsstöd*
- *Planering, uppföljning och analys*
- *Studie- och yrkesvägledning*
- *Säkerhet*
- *Utbildningsstöd*

IT-stöd – det svåraste området.

Antal som fått avsluta sin anställning p g a arbetsbrist (med hänvisning till ekonomisk brist): sex inom IT-stöd (varav en medlem i Saco-S)

Central tvist pågår då Saco-S inte funnit skälig grund till avsked.

8

Styrning av verksamhetsstödet – utredning

Beslut om att ge rektor i uppdrag att utreda och förändra styrning och organisering av verksamhetsstödet togs av universitetsstyrelsen 12 december 2025.

- *Till utredare utsågs av rektor Jörgen Tholin, vilken redan har gjort en motsvarande utredning vid Mittuniversitetet i vilken följande MODELLER för NÄRSTÖD presenteras och där den sistnämnda förespråkas av utredaren:*
  - *institutionskansli vid institutionerna med anställda medarbetare*
  - *bilda en avdelning för institutionsstöd där allt närstöd är anställda*
  - *<u>närstöd organisatoriskt placerad på respektive avdelning – men helt eller delvis placerade på institutioner</u>*
  - *vidare menar utredaren att det kan finnas skäl att se över gemensam förvaltning som är en betydande verksamhet med många medarbetare, och att*
  - *ökat <u>tillit</u> mellan universitetets olika delar betraktas som viktig*

9

Styrning av verksamhetsstödet – utredning

- Utgångspunkten till slutsatserna i utredningen vid Mittuniversitetet av Jörgen Tholin tycks nära en förhoppning om:
  - *ett sammanhållet och sammanhängande NÄRSTÖD till institutioner*
  - *att samtliga kontaktpersoner finns på institutionerna under delar av arbetstiden*
- Det arbete som vidare uttrycks för att uppnå det som åsyftas innefattar att:
  - *”Alla ledningspersoner arbetar aktivt med att stärka tilliten mellan de olika delarna av universitetet.*
  - *Alla stödverksamheter gemensamt arbetar fram en övergripande verksamhetsbeskrivning nära kopplad till universitetets strategi för verksamhetsstödet vid Mittuniversitetet. Verksamhetsbeskrivning bryts sedan ner på avdelnings- och kanslinivå.*
  - *En genomgång av alla administrativa processer på universitet genomförs med ambition att förenkla processer så långt möjligt.*
  - *Den organisatoriska uppdelningen av stödet ses över för att hitta en så ändamålsenlig organisation som möjligt.*
  - *För varje process utses en befattningshavare som är övergripande ansvarig för respektive process.*
  - *Det samlade verksamhetsstödet genomför regelbundna möten med institutionerna där man fångar in behov av stöd som finns där.*
  - *Arbetet med säkerhetsfrågor behöver förtydligas och lyftas fram.*
  - *Stödet arbetar tydligt med att göra prioriteringar och kommunicera dessa.*
  - *Mittuniversitetet behöver så långt det är möjligt standardisera alla administrativa verksamheter.*
  - *Arbetet med digitalisering och effektivisering med AI måste påskyndas. Mittuniversitetet behöver peka ut en befattningshavare som leder arbetet med digitalisering.*
  - *Hela universitetet, både stödet och akademin, bör se över delegationerna och överväga att införa standarddelegationer i hela organisationen. Detta arbete bör starta omgående.*
  - *Lärosätets övergripande kvalitetssystem bör inkludera alla delar av verksamheten på universitetet även stödverksamheterna.”*

10

Styrning av verksamhetsstödet – utredning

- *Utredare Jörgen Tholin lyfter i utredningen vid Mittuniversitetet fram följande nyckelbegrepp ses som viktiga vid fortsatt utvecklingsarbete:*

- *EFFEKTIVISERING – genomgång av administrativa processer med syfte att förenkla och peka ut ansvariga för respektive processer*

- *STANDARDISERING – administrativa särlösningar är kostsamma – för kärnverksamheten (undervisning/forskning)*

  Utsaga från en HR-partner på Lnu: att byta arbetsuppgifter från en fakultet till en annan är som att byta arbete

- *DIGITALISERING – genom att använda AI kan troligen fler arbets-uppgifter digitaliseras*

11

Styrning av verksamhetsstödet – utredning

Utredning på Lnu har påbörjats av Jörgen Tholin med intervjuer av personer på olika lednings-nivåer i organisationen.

Utredaren uppfattar Lnu som ett framgångsrikt nytt universitet, där utbildning och forskning har expanderat.

Utredaren uppfattar att genomförd verksamhetseffektivisering(-analys) har varit framgångsrik.

Följande punkter förs specifikt fram som anses behövas vid Lnu:

- *ökad krismedvetenhet*
- *tydligare styrning av verksamhetsstödet*
- *en tydligare standardisering av verksamheten – dvs oftare göra på samma sätt*
- *förenklingar i verksamheten*
- *tydligare ansvarsfördelning*
- *medvetenhet om att besparingar kräver satsningar – vilka måste läggas in i budget*
- *verksamhetsnära stöd (exempel stöd till dekaner)*
- *systematiskt arbete för att fånga upp kärnverksamhetens behov*
- *tydligare skilja på; organisation, ekonomisk styrning och geografisk placering*
- *ytterligare kunskap inom verksamhetsstödet om hur akademin fungerar*

Släpp det gamla och gå vidare – värna det som varit bra men hitta enklare sätt att arbeta.

12

Utbildningsstrategi – bakgrund …

- Den första delen fastställdes genom rektorsbeslut i början av februari 2025, där beslutet föregåtts av en remissomgång i vilken fakulteter och fackliga organisationer haft möjlighet att inkomma med remiss-synpunkter. Tanken med strategin var/är att uppnå ett ”sammanhållet och väl avvägt utbildningsutbud” varvid 1) ett antal kriterier sattes upp för såväl kurser och program. Därutöver upprättades ett antal rikt-linjer för såväl 2a) ”beslut om utbildningsutbudets inriktning och dimensionering som för 2b) ”omför-delning av anslag på lärosätesnivå”

  1) vetenskaplig/konstnärlig grund, kvalitet, samhällets/arbetsmarknadens behov, unicitet, samt studentunderlag och ekonomisk bärkraft

  2a) ökad undervisningstid/lärarledd tid i utbildningarna för högre kvalitet och kvarvaro (reducera antalet utbildningar med 15 % till 2030), ökad campusnärvaro och andel campusutbildningar (minska andelen kurser och program som ges på distans till högst 30 %), väl avvägd fördelning och balans av verksamheten mellan Kalmar och Växjö, samt ökade internationella perspektiv i utbildningen

  2b) utbildningar som prioriteras nationellt, utbildningar som utgör delar av prioriterade och starka (ledande) akademiska miljöer/forskningsmiljöer inom Linnéuniversitetet (och nationellt) där Linnéuniversitetet har unik och stark kompetens att bidra med, utbildningar inom prioriterad samverkan med partners, utbildningar som möjliggör livslångt lärande och flexibilitet på arbets-marknaden, samt utbildningar med högt söktryck och hög prestationsgrad.

- Den andra delen av utbildningsstrategin kom att utgöras av fakulteternas prioriteringar och återfanns som en bilaga till den första delen av utbildningsstrategin.

13

Utbildningsstrategi – remissvar Saco-S ht24

Övergripande

- Bygger på antagande snarare än empirisk grund (t ex söktryck, demografi och framtida kompetensbehov) – genomgående krävs en djupara analys av utgångsläget och olika möjliga utfall

Synpunkter på specfika avsnitt

- Prioritering av utbildningar som ”genomförs i forskningsmiljöer, med fördel i flervetenskapliga samman-hang”
  - krockar med befintligt utbildningarsutbud där kurser främst erbjudas av enkilda institutioner (särskilit på grundnivå)
- Ökad campusnärvaro och ökad andel campusutbildningar
  - prioriteringen av campusundervisning motiveras inte
  - tillvaratar ej det omfattande arbete och erfaranheter från pandemin
  - problematiskt att lägga ner en stor andel av idag välfungerande distansutbildningar
- Jämnare fördelning mellan Kalmar/Växjö
  - studenternas mobilitet?
  - utöka de utbildnings- och forskningsmiljöer i Kalmar eller en omlokalisering av ämnen/miljöer?

14

Utbildningsstrategi – fackligt agerande 2025 …

Exempel

- *MBL inför US 2025-02-11: De fackliga organisationerna är av uppfattningen att det är viktigt att arbetsgivaren tillser att försöka undvika arbetsbrist och om så krävs använder myndighetskapital för att undvika detta. Dessutom menar de fackliga organisationerna att inga förändringar bör genomföras utan att de är grundligt genomlysta och tillser att tidsplaner utgår från det, samt inkluderarar genomarbetade risk- och konsekvensanalyser.*
- *MBL 2025-11-18: De fackliga organisationerna ser en risk med att strategin kan innebära arbetsbrist vid fakulteten. De fackliga organisationerna ser vidare att det i risk- och konsekvensanalyserna uppfattas som en mycket stor risk att tappa studenter och ställer även frågor om hur andra fakulteter påverkas av planerade förändringar. De fackliga organisationerna önskar även få en redovisning av fakultetens ekonomi i sin helhet och påtalar att de anser att det behövs avstämningar framgent.*

Saco-S försöker i nuläget följa och bevaka de diskussioner som förs på de olika fakulteterna och de beslut som kommer att fattas där som resultat av utbildningsstrategin. Vi upplever i flera fall ett ovanifrånperspektiv och en bristande transparens i detta arbete.

15

Utbildningsstrategi – fakulteters hantering …

Exempel på åtgärder relaterade till utbildningsstrategin på olika fakulteter.

FEH – Omfattande omstrukturering med pausade och nedlagda kurser och program, med start redan ht24 (ett arbete hade påbörjats innan utbildningsstrategin, men troligen kommer förändringar att genomföras i större omfattning och i snabbare takt).

FSV – Ett arbete pågår där vi ser möjliga omfattande förändringar med pausande och nedläggning av kurser och program, främst på några av fakultetens institutioner. I nuläget uppfattar vi det som om respektive prefekt fått i uppdrag att till dekan presentera konsekvenser av strategin till dekan.

FHL – En översyn genomförs av fakulteten utbildningsutbud och under vt 25 kommer underlag för förändringar relaterade till utbildningsstrategin att tas fram. Det finns i nuläget beslut om program som ska pausas eller ställas in och fler sådana beslut kommer troligen att fattas.

FTK – Genomförda verksamhetsanalyser och nedläggning av en institution under 2025, vilket åtminstone delvis kan relateras till arbete med utbildningsstrategin. Nu pågår en verksamhetsöversyn som vi uppfattar även kan relateras till arbetet med utbildningsstrategin.

FKH – Fakultetsstyrelsen väntas ta beslut angående utbildningsutbudet under vt25. Risk- och konsekvensanalyser kommer att genomförs på respektive institution. I övrigt har fakulteten förhandlat förslag på förändringar relaterade utbildningsstrategin under senare del av ht25.

Sammantaget uppfattar vi som facklig part tyvärr att det arbete som pågår inom de olika fakulteterna brister i transparens. Efter rektors och prorektors presentation i Kalmar och Växjö den 10 respektive 11 december 2025 har vi som facklig organisation tyvärr hört lite om hur arbetet med utbildningsstrategin fortlöper.

16

Effektivisering av verksamhetsstöd visavi utbildningsstrategi I/II

- Arbetet med en verksamhetsanalys med krav på besparingar på TA-sidan. Vid halvårsskiftet 2023 fick universitetsdirektören i uppdrag av rektor att skapa förutsättningar för ”att kunna effektivisera universitetets hela verksamhetsstöd”. I slutet av september 2024 publicerades rapporten ”Skapa förutsättningar för att effektivisera universitetets hela verksamhetsstöd”, vilken sedan har utgjort ett viktigt underlag i den fortsatta processen. Saco-S har bl a ställt frågor om vilka områden som inte fanns med i rapporten och varför, samt av vilka skäl som aspekter av ledar-/chefskap inte fanns med – eller var ytterst sparsmakat beskrivet.
- Beslutet av processen med en verksamhetsanalys av verksamhetsstödet har inneburit en makt-förskjutning vid lärosätet, från dekaner (och vicerektor för lärarutbildning) till universitetsdirektören, vilken har tilldelats mer inflytande över verksamhetsstödet, något som i praktiken innebär att de förstnämnda inte längre har samma beslutsmandat över de kanslier som i linjen ligger under deras ledning. Denna förändring har nyligen även tydliggjorts i lärosätets arbetsordning.
- När det gäller utbildningsstrategin uppfattar vi inom Saco-S att styrningen i linjen är mycket tydligare än vad vi tidigare är vana vid inom akademin. Utbildningsstrategin påverkar fakulteters arbete och i praktiken än mer den verksamhet som bedrivs ute på de olika institutionerna. Vi uppfattar även en försvagning av såväl akademisk frihet som aspekter relaterade till kollegialitet, inflytande och delaktighet, etc.
- Med de besparingskrav som tillkommit för utbildningsstrategin, ser vi tyvärr framför oss en kommande utveckling med verksamhetsanalyser och därefter ett arbete med risk- och konsekvensanalyser på ett snarlikt sätt som inom TA-sidan. Dock med en tidsmässig förskjutning.

17

Effektivisering av verksamhetsstöd visavi utbildningsstrategi II/II

- Sammantaget har en besparing på omkring 30 tjänster inom T/A-sidan genomförts – där ungefär hälften berodde genom att tjänster inte har återbesatts när medarbetare slutat. Hur har och hur kommer fortsatt arbetsvillkor och arbetsbelastning att påverkas genom dessa förändringar? Bilden vi får är att medarbetare först nu blir ordentligt involverade i hur dessa besparingar praktiskt ska genomföras.
- Även i den nu påbörjade utredningen om styrning och organisering av verksamhetsstödet är det främst ledningens röster som hörs.
- De olika fakulteterna har fått i uppdrag att skriva fram verksamhetsanalyser utifrån utbildnings-strategin. Vad vi förstår har varje fakultet fått besparingskrav. Hur stora besparingskrav som finns på respektive fakultet har vi tyvärr inga säkra uppgifter på.
- Flera program och kurser tycks vara satta under paus eller ska läggas ned. När även even-tuella minskningar av personal bland lärare och forskare kommer att träda i kraft är inte lika tydligt som inom verksamhetsstödet – utan där kommer rimligen varje fakultet att hantera det utifrån de egna förutsättningarna.
- Lärosätet hade ett relativt stort underskott i 2025 års bokslut (ca 69 miljoner). Dessutom har det att hantera ett minskat takbelopp för undervisning och forskning under 2026-2028 på ca 47 mil-joner, vilket i sig uppskattningsvis innebär en minskning av i ungefär 1 000 helårsstudenter.
- Hur kan det här komma att påverka antalet anställda och omfattningen av en eventuell arbets-brist – bland lärare/forskare respektive bland T/A-personal?

18

Effektivisering av verksamhetsstöd och utbildningsstrategi – hur involveras de anställda och vilka risker finns i dessa processer?

I arbetet med effektivisering av verksamhetsstödet skedde arbetet på så sätt att ett antal chefer var indelade i verksamhetsområden och fick där närmast agera som organisationskonsulter. I det påbörjade arbetet med styrning och organisering av verksamhetsstödet får chefers utsagor utgöra empiriskt material till utredaren.

Var någonstans finns medarbetarna inom verksamhetsstödet med i processen gällande styrning och organisering av dess verksamhet och hur involveras de i nämnda process?

Var någonstans finns brukarna av verksamhetsstödet med i processen gällande styrning och organisering av denna verksamhet och hur involveras de i nämnda process?

Varför genomförs processen med utbildningsstrategin med ett starkt uppifrån/-ovanifrånperspektiv?

Var någonstans finns lärare och med i arbetet med utbildningsstrategin och hur involveras de i nämnda process?

Riskerar utbildningsstrategin innebära att institutionerna och dess medarbetares kunskap förbises?

Riskerar utbildningsstrategin bli en huggsexa om medel bland institutioner på de olika fakulteterna?

Riskerar processen med utbildningsstrategin att innebära snabba och ogenomtänkta förändringar?

19

Risk- och konsekvensanalyser vid förändringsarbete …

Risk- och konsekvensanalyser ska innehålla bedömningar om i verksamheten planerade ändringar innebär risker avseende ARBETSMILJÖN, vilket avser såväl fysiska, organisatoriska som sociala aspekter av densamma.

- *risk- och konsekvensanalyser ska genomföras vid förändringar i organisation och av bemanning, vid införande av nya arbetssätt, etc.*
- *risk- och konsekvensanalyser genomförs i samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombud, men där också arbetstagare involveras.*
- *i nämnda arbete identifieras risker (och bedöms utifrån sannolikhet och konsekvens), åtgärder för att hantera nämnda risker upprättas, ansvarig fastställs (oftast chef) och tid för uppföljning av åtgärder fastställs.*
- *i arbetet ska arbetstagare ges möjlighet att påtala risker vid en arbetsplatsträff. Nämnda risker ska sedan hanteras av arbetsgivare och skyddsombud.*
- *risk- och konsekvensanalyser undertecknas av arbetsgivare och skyddsombud, samt därefter förhandlas de på MBL.*

Inför att beslutet skulle fattas om effektivisering av verksamhetsstödet i juni 2025 genomfördes exempelvis under kort tid ett omfattande arbete av skyddsorganisationen när det gällde att medverka i arbetet att ta fram ett stort antal risk- och konsekvensanalyser.

20

21