

Riskbedömning inför ändringar i verksamheten (8 § AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete)

Arbetsplats: Storumans- och Vindelns folkhögskola

Deltagare: VSG i Storuman och Vindeln

A) Precisera den planerade förändringen				
Vad består förändringen av?	Var ska förändringarna genomföras?	Vilka medarbetare/grupper av medarbetare berörs?		
En sammanslagning av Storumans och Vindelns folkhögskola till <i>Västerbottens Folkhögskola</i>	Storumans folkhögskola Vindelns folkhögskola (inkl. distansverksamhet, stödfunktioner och administrativa funktioner, samt enhets/driftsorter)	Samtliga medarbetare, grupper och nivåer berörs (pedagogisk personal, administration, service/stöd, ledning, kursansvariga, studerandehälsa, m.fl.)		

B) Riskbedömning		C) Handlingsplan		
Riskområde		Åtgärder	Ansvarig	Uppföljning kontroll datum
1. Kommunikation	Kommunikation - Otydlighet kring roller, mandat, beslut och tidsplan	Åtgärder: - Tydliggör ansvar, mandat och beslutsvägar för att stärka tilliten. - Säkerställ öppen och transparent information. - Håll regelbundna dialogmöten för frågor och gemensamt ansvar. - Klargör vem som ansvarar för vilken information för att stödja självledarskap.		Löpande, första avstämning: ____

2. Ökad arbetsbelastning under övergångsperiod	Arbetsmiljö - Tillfällig ökad arbetsbelastning vid omorganisation → risk för stress, sjukskrivningar och kvalitetsförlust	Åtgärder: • Tydliggör prioriteringar och fördela om arbetsuppgifter vid behov för att skapa tydlighet och stärka tilliten i organisationen. • Säkra avlastning genom extra resurser eller temporära lösningar under kritiska perioder, så att medarbetare känner trygghet och förtroende i processen. • Följ upp arbetsbelastningen i APT och VSG för att främja öppen dialog, delaktighet, ansvar och självledarskap – vilket i sin tur bygger tillit mellan ledning och medarbetare.			Löpande, första avstämning: ____

3. Otydlig ansvarsfördelning i ny organisation under övergångsperiod	Organisation och ansvarsfördelning - Överlappande uppdrag, "ingen äger frågan", otydlighet kring mandat	Åtgärder: • Tydliggör mandat och ansvar för att skapa en transparent och tillitsfull organisation. • Stöd medarbetare i att ta ägarskap genom coaching och utveckling i självledarskap. • Säkerställ att uppdrag inte överlappar genom gemensamma genomgångar och löpande dialog.			Löpande, första avstämning: ____
4. Risk för kulturkrockar mellan skolorna	Skillnader i arbetssätt, normer och traditioner → risk för konflikter, otydlighet och eventuell vi-och-dom-käns	Åtgärder: • Skapa gemensam förståelse genom personaldagar och värdegrundsarbete som stärker tillit och vi-känsla. • Tydliggör gemensamma mål, vision och pedagogisk idé för att ge riktning och gemensamt ansvar. • Uppmuntra självledarskap genom att lyfta fram individuellt ansvar för bemötande, samarbete och professionell kultur.			Löpande, första avstämning: ____

5. Risk för bristande delaktighet	Medarbetare känner sig inte hörda → risk för minskad tillit och negativ arbetsmiljö	Åtgärder: • Säkerställ strukturerad delaktighet genom VSG, APT och workshops där synpunkter aktivt efterfrågas. • Håll öppna dialoger på båda skolorna för att stärka tillit och gemensamt ansvar. • Dokumentera och återkoppla inspel så att medarbetare ser att deras bidrag tas på allvar och uppmuntras i självledarskap.			
6. Minskad ledningskapacitet vid övergång från två rektorer till en	Minskad ledningskapacitet i en komplex och geografiskt spridd organisation kan leda till: • Försämrade upplevd närvaro i vardagen • Långsammare beslutsfattande p.g.a. ökad belastning på en rektor • Försämrade stöd till personal, arbetsmiljöarbete och verksamhetsutveckling • Ökad arbetsbelastning och risk för ohälsa hos rektor	Åtgärder: • Tydliggör ledningsstruktur och utse platsansvariga för att skapa trygghet och tillit i vardagen. • Genomför analys av ledningsnivåerna för att säkerställa rimlig arbetsmängd och ansvarsfördelning. • Säkra administrativt stöd som avlastar rektor och stärker ett hållbart ledarskap. Genom platsansvariga och verksamhetsteamet som stöd för rektor			

		- Följ upp rektors arbetsbelastning regelbundet för att värna arbetsmiljön. - Erbjud coaching för att stärka ledarskap, självledarskap och tillitsbaserat arbetssätt.			

D) Vilka positiva effekter kan förändringen leda till?

Ökad robusthet - Starkare och mer hållbar organisation genom samordning av resurser, kompetenser och bemanning.
Möjlighet att behålla antalet deltagarveckor på totalen
Ökad kvalitet i undervisningen genom utbyte av pedagogiska arbetssätt, gemensamma kompetensutvecklingsinsatser och större kollegialt lärande.
Bättre kapacitet att möta Region Västerbottens strategiska mål, särskilt inom tillgänglighet, kultur, utbildning och kompetensförsörjning.
Effektivare administration och stödfunktioner, vilket frigör tid till kärnverksamheten.
Större och mer robust deltagareunderlag som kan ge stabilare ekonomi och långsiktig planeringshorisont.
Tydligare varumärke och regional identitet genom en samlad folkhögskoleorganisation.
Möjlighet att utveckla nya utbildningar och profilområden som ingen av skolorna klarar att driva ensam.
Stärkt arbetsmiljö på sikt genom gemensamma rutiner, likvärdighet och möjlighet till specialisering.
Övergången från två rektorer till en kan ge en tydligare och mer samlad styrning, snabbare beslut och minskad dubbeladministration. Det stärker möjligheterna till gemensamma rutiner, likvärdigt kvalitetsarbete och ett enhetligt pedagogiskt ledarskap. En rektor ger också en tydligare extern representation och bättre förutsättningar för ett långsiktigt strategiskt fokus.