

Risk / Observation / Iakttagelse	Bevis eller exempel	Mitigerande åtgärder	Ansvarig funktion/roll centralt	Ansvarig funktion/roll lokalt	Prioritet 1-10	Start	Klart	PostNords möjlighet att påverka risken
Minskade volymer och ett mycket ansträngt ekonomisk läge har lett till att vi har en lägre grundbemanning än tidigare.	Utifrån de ekonomiska utmaningarna blir balansen mellan behovet av produktivitet och kvalitet allt svårare att hantera och många gånger finns risken att produktiviteten får en högre prioritet än kvaliteten. Vi ser att det många gånger inte finns tillräcklig redundans för att kunna hantera störningar som snabbt ökad korttidsfrånvaro, väderstörningar, försenade fordonsleveranser och ökade leveranstider gällande reservdelar till maskiner och fordon. Enheter som b la inte fullt ut har genomfört nya fordonsval vilket gör att t ex cykelslingor drar ner produktiviteten.	Skapa bättre redundans och uthållighet genom att se över de faktorer som påverkar grundbemanningsstrukturen. Säkerställa att cykeldistrikt enbart finns där de uppfyller kraven för det för att ändra fordonsval och med det få ut mer kapacitet på fler slingor. Säkerställa att alla brevbärare kan fler processer för att som ledare kunna planera leda och styra med en högre arbetsvariation. Daglig eller veckovis uppföljning motsvarande peak/hypercare under införandet av varannagsutdelning ger ökad fokus på kvalitet i brevnätet.	VD	Chef Produktion	1	januari	mars	Hög
Korttidsfrånvaro	Ojämn korttidsfrånvaro utifrån att Covid-19, RS virus, influensa mm påverkar. Samhället är i dag bättre på att ta ut sjukfrånvaro och vård av barn för att minska smittspridning. En annan sak som blivit tydligare den senaste tiden och som även gör det svårare att hantera vakanserna är att rörelserna i korttidsfrånvaron går fortare än vad vi upplevt tidigare. Vi har enheter som ena dagen har ett par medarbetare frånvarande för att nästa dag ha ett dussin medarbetare frånvarande.	Öka andel tillgängliga och användbara rörliga resurser genom att se till att öva och utbilda extrapersonal så att de går att använda genom att använda dem mer över året.  Öka andelen resurser hos bemanningsföretag som är dedikerade åt PostNord. Fortsätta med täta dialoger, både centralt och regionalt, med de bemanningsföretag vi har ramavtal med.  Avtal med fler bemanningsföretag vid behov.	Chef HR, HR Bemanningenhet och Sourcing.	Regionchef	3	januari	mars	Medel
Fordonsbrist.	Det hårda ekonomiska läget gör att att vi inte har råd att ha lika många fordon och reservfordon som tidigare utan vi behöver säkerställa en högre fordonsnyttjande. Vidare är det längre leveranstider av nybeställda fordon än tidigare, framförallt då vi har speciella krav på fordonen som hindrar att hyra in distributionsfordon. Besparingar kring att ha för många extra fordon. Framförallt uppstår fordonsbrist lokalt på grund av olika icke förutsägbara händelser, många gånger beroende på att fordonen blir stående längre på verkstaden i väntan på reservdelar.	Skapa bättre redundans och uthållighet genom att se över vilka faktorer som påverkar våra behov av fordon. Främst då den nya produktionsmodellen kräver andra fordonsval, cyklar kommer succesivt fasa ut helt då andra fordon har en högre kapacitet.  Den fordonsrotation som finns på vissa platser ska utökas i hela organisationen för att ha rätt mängd och typ av fordon på rätt plats.  Tidigarelagda beställningar av nya fordon på grund av omvärldsfaktorer. Ska utvärderas och vid behov justeras ytterligare.	Chef Fordon och Anläggningar	Regionchef	5	löpande	löpande	Medel
Reservdelsförsörjning-Fordon	Serviceverkstäder har svårt att få fram reservdelar till våra fordon när de går sönder utan de ha ledtider som gör att vi inte har tillräckligt med distributionsfordon.	Bättre dialog med serviceverkstäderna och förbättrade SLA:er ger kortare servicetider. I och med investeringar i eldrivna fordon minskar verkstadstiden för dessa då de allmänt har ett lägre slitage och med kortare verkstadsbesök. Dessa effekter kommer öka ju fler eldrivna bilar som ersätter äldre bilar.	Chef Fordon och Anläggningar	Regionchef	7	löpande	löpande	Låg
Utmaning kring fordonsrotation	Fordonsrotation har blivit mer komplicerat då fler faktorer finns idag än för ett antal år sedan som påverkar hur vi kan göra detta. Exempelvis vissa miljöer ställer särskilda krav på fordon t ex förbud mot dubbdäck, miljözoner, elektrifiering av fordonsflottan med tillhörande laddinfrastruktur.	Öka förmågan till att hantera de begränsade faktorer som finns kring fordonsrotation, tex att förhandsplanera vilka fordon som går att rotera mellan vilka platser samt att öka förmågan att rotera inom landet. Med den stora omställningen till elfordon kommer arbetet behöva stödjas i funktion centralt för att stödja positiva effekter.	Chef Fordon och Anläggningar	Regionchef	6	löpande	löpande	Medel
Ökade kompetenskrav och personalomsättning	Vi har underskattat svårigheten att rekrytera och attrahera rätt kompetens. Vi har också underskattat behovet av övning och träning. vilket leder till att vi inte kan vara så flexibla som vi behöver vara i resursfördelning mellan arbetsplatser och -uppgifter. Den nya produktionsprocessen ställer högre krav på medarbetaren vilket gör att vi har tvingats säga nej till en större andel sökande än vad som behövts tidigare år. Vi ser även att vi har svårt att behålla personal över tid då vi ofta har svårt att erbjuda heltid som arbetstidsmätt.	Omkring 2 000 personer har rekryterats inom brevhanteringen under 2022. En del av dessa är under utbildning vilket kommer att ge effekt under våren 2023.  Arbete påbörjat för att ta fram ny krav- och kompetensprofil för framtida medarbetare och för att få rekryteringsprocessen anpassad för detta, dels för att enklare och snabbare kunna rekrytera lämpliga kandidater, dels för att bli en attraktivare arbetsgivare.	Chef HR, HR Bemanningenhet och employer branding	HR Business Partner, regionchef	3	december	mars	Hög
Ökat behov av utbildning och övning inom distribution	Vi har inte avsatt tillräckligt med tid för utbildning och övning. I den nya produktionsmodellen behöver både fast anställda, extra anställda och vikarier lära sig fler inhämtnings- och utdelningsslingor än planerat. Dels beror det på den högre korttidsfrånvaron men också på att våra medarbetare, utifrån ett arbetsmiljöperspektiv, behöver rotera på fler slingor för att minska risken för försämringskador så att vi skapar en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.	Fortsätta att avsätta tid, resurser och verktyg för övning. Utvärdera vilka områden som har utmaningar och vilken övning som behövs för att uppnå tillräcklig tillförlitlighet. Genomlysna börvärden för utbildning och övning för att kunna justera tiden kopplat till nyanställningsprocessen.	Chef PSS Brev	Regionchef	3	december	mars	Hög
Störningar Rikstransporter	Det förekommer ofta störningar i riksnätet, framförallt gällande tåg. Dåligt väder är givetvis en vanlig orsak till störningar. En annan orsak som blivit allt vanligare de senaste åren är planerade underhåll, en del sent aviserade, på stambanan vilket skapar förseningar för posttågen som produktionsprocessen många gånger inte kan parera.	Nya kontaktvägar med Trafikverket i syfte att snabbare få information om planerade underhåll på stambanan, något som ger bättre möjligheter att minska påverkan av tågstoppen, exempelvis genom omlastning till vägtransporter.	Chef Transporter		6	löpande	löpande	Låg

Reservdelsförsörjning-Maskin	Bristen på reservdelar och ökade leveranstider leder till större störningar i maskinparken än normalt. Detta i sin tur skapar emellanåt kvarligg i terminalnätet vilket resulterar i förseningar för kund.	Snabbare tillgång till reservdelar genom kontinuerliga avstämningar med leverantörer och tidigareläggning av beställningar. Bristen på vissa reservdelar har gjort att vi flyttat många av dessa från våra regionala lager till centrallagret på terminalen i Rosersberg, detta för att hantera bristen med minsta möjliga påverkan på nätet som helhet.	Chef Maskiner och Underhåll	Terminalchef	5	löpande	löpande	Låg
Volymnedgång i brev och icke tillförlitliga prognoser	Då volym- och förändrat kundbeteende påverkar våra prognoser får vi utmaningar i dimensionering av bemanning och transportkapacitet. I och med införandet av varannandagsutdelning så saknas tillräcklig mängd historisk data för att kunna göra tillförlitliga prognoser	Vi behöver bli bättre på att arbeta närmare våra stora postinlämnare för att skapa bättre underlag för våra prognoser. Vi behöver även förbättra vår förmåga att använda vår historiska data baserade på vår nya produktionsmodell som underlag för vårt prognosarbete. Se över produktvillkor för att på skapa en matchning mot de förutsättningar som finns inom produktion. En faktor som påverkar vår prognos är ODR Standard. Bristande ODR Standard prognoser har en direkt påverkan på hur väl vi kan hantera de adresserade flödena. ODR Standard kommer avvecklas 1/4 2023, vilket sannolikt kommer påverka prognosarbetet positivt	Chef Kvalitet och Prognoser, Chef Försäljning	Regionchef	3	januari	april	Hög
Brist på C och CE chaufförer	Hela branschen har brist på chaufförer för tung trafik. Pandemin och kriget i Ukraina har lett fram till en brist över stora delar av Europa. Det är svårt att hitta både egen bemanning och bemanning genom bemanningsföretag/underleverantörer.	Riktade satsningar för att rekrytera C- och CE-förare har genomförts med erbjudanden om körkortsutbildning, samarbete med yrkesskolor, deltagande på mässor, samarbete med andra företag för att få egna dedikerade utbildare med syfte att få snabbare effekt. Lönejustering genomförd under hösten 2022 med lönetillägg för C- och CE-förare för att öka PostNords attraktionskraft som arbetsgivare, något som kommer att utvärderas under våren 2023.	Chef HR, Rekryteringsenheten. HR Employee branding	HR Business Partner, regionchef	5	löpande	löpande	Låg
Bemanning och kompetensförsörjning	Bemanningsföretag har svårt att tillhandahålla personal för distribution då vi inte kan arbetsleda dem under själva utdelningen. Vi har utifrån vad som är avtalat med arbetstagarorganisationerna generellt utrymme att använda mer personal med annan anställningsform än tillsvidare anställning och även utrymme för inhyrd personal.	Effektivare bemanning kommer att kunna uppnås genom att bättre utnyttja möjligheterna till den flexibel bemanning som våra kollektivavtal medger. Vikarier och extrapersonal, både egen och från bemanningsföretag, ska bli bättre övade och tränade på ett antal slingor så att de kan vara produktiva utan att det kräver utökad operativ arbetsledning.	Chef HR, HR bemanningsenheten	Regionchef	3	januari	mars	Medel
Enheter med bristande kvalitet	Det finns enheter som över tid har utmaningar med kvaliteten, samtidigt så finns det enheter som har god tillförlitlighet.	Fortsätta analysera de enheter som över tid har stora utmaningar med kvaliteten och följa effekter av de åtgärder som pågår, se över samband, krav och förutsättningar. Utifrån en parallell analys av framgångsrika enheter göra en gapanalys för att skapa åtgärder och rätt förutsättningar för enheterna med utmaningar och implementera dessa i verksamheten.	Chef Produktion, PSS	Regionchef	1	december	mars	Hög
Makrofaktorer som baseras på pandemin och dess efterverkningar vilka har påverkan på produktionsförmågan	Fortsatt hög korttidsfrånvaro där vi nu även ser onormalt stora skiftningar mellan normal och planerad närvaro och korttidsfrånvaro	Forsätta att följa MSB och FHM analyser och riktlinjer och utvärdera hur de påverkar PostNord samt implementera relevanta riktlinjer	VD	Regionchef	3	löpande	löpande	Låg
På det sätt som brev- och paketaffärerna utvecklas utifrån helt olika förutsättningar finns en risk att vi inte lyckas hålla tillräckligt bra fokus på den snabbt minskande brevvärksamheten, vilket i sin tur kan påverka tillförlitligheten i dessa flöden negativt.	På flera av de enheter som haft stora utmaningar under hösten såg vi tidigt att många gånger har kvaliteten i brevvärksamheten på vissa tjänster påverkats mer negativt än kvaliteten i paketverksamheten. En trolig anledning till det är att flera enheter med utmaningar i bemanningen i större utsträckning prioriterat paket- och varuleveranser.	Sedan i november har vi arbetat med hur vi kan förändra organisationen så att den ger bättre möjligheter att komma till rätta med de utmaningar som finns i brevvärksamheten här och nu samt ge bättre förutsättningar framåt, både när det gäller ledning, styrning och utförande, för att möta och hantera utmaningarna av att affärerna utvecklas åt helt olika håll. Den nya organisationen som blir mer renodlad utifrån de olika affärernas förutsättningar är nu beslutad och kommer träda ikraft den 1 april 2023.	VD	Chef Produktion	1	november	april	Hög