

Sektorsamverkan, sektor omsorg

2023-03-02 10:00 - 10:45

10.00-10:45, 2023-03-02, Digitalt

NÄRVARANDE

Arbetsgivarens företrädare:

Yvonne Wahlbeck, verksamhetschef myndighet omsorg

Cecilia Wadestig, verksamhetschef produktion äldreomsorg

Sabina Lundin, verksamhetschef produktion LSS/legitimerad personal

Sanna Forshaug, HR-partner

Carina Bäckström, registrator/sekreterare

Arbetstagarnas företrädare:

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Eva-Lena Grannas, Vision Östhammar

Lina Tanskanen, Kommunal

Madelene Karlsson Vårdförbundet

FRÅNVARANDE

Arbetsgivarens företrädare:

-

Arbetstagarnas företrädare:

Akademikerförbundet SSR

Plats

Digitalt via teams

Deltagare

Tina Luther (*Organisatör, Frånvarande*), Carina Backstrom, Cecilia Wadestig, Lina Edlund, Lundin, Sabina, Michaela Thorelius, Sanna Forshaug, Yvonne Wahlbeck

1. Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors valdes till justerare.

2. Fastställande av föredragningslista

(Finns det några övriga frågor som inte står med på dagordningen?)

Föredragningslistan fastställs.

Fysioterapeuterna OSA-enkät

Justering av protokoll

Yvonne, parfymfri arbetsplats

3. Informationsärende

Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling. Områden att informera om:

- *Verksamhet/organisation/utveckling*
- *Ekonomi/budget*
- *Personalfrågor och personalutveckling*
- *Planerad inhyrning och anlitande av entreprenör i tillämpliga fall*
- *Arbetsmiljö och skyddsfrågor*
- *Likabehandling*

3.1. Vårdutvecklare rekryteras

Cecilia Wadestig kommer rekrytera en vårdutvecklare med främsta fokus på kvalitetssäkring och utveckling.

En annons kommer snart ut gällande tjänst som vårdutvecklare, en tillfällig tjänst på upp till ett år. Finansiering sker genom statliga stimulansmedel, "God vård för äldre personer."

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.2. Rekrytering av enhetschef Gimo hemtjänst

Cecilia Wadestig informerar om att ny rekrytering påbörjats.

Den chef som rekryterades är inte kvar. Kandidat nr 2 tog tillbaka ansökan.

Cecilia funderar nu på ett internt spår. Efter intervju med person går processen vidare som brukligt vid anställning.

Kommunal frågar om utbildning. Cecilia svarar att personen inte har högskoleutbildningen, men har passande erfarenhet.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.3. Organisationsöversyn Östhammar hemtjänst - uppdatering

Cecilia Wadestig uppdaterar sedan föregående samverkan.

Ett förslag på ny gränsdragning är framtagen och har visats för HSL och biståndsschefer för att de ska kunna ge synpunkter. Den innebär att Öregrund blir ett mindre område och Östhammar blir två jämnstora hemtjänstområden.

Nästa steg är en RKA.

Medarbetare i Östhammar har hört talas om detta men inte medarbetare i Öregrund. Personal kommer att bli informerade måndag 6 mars.

Kommunal frågar om det kommer bli samma chef för säbo och hemtjänst Öregrund, och det kommer det att bli.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.4. Pilotprojekt Hargshamn

Socialnämnden gav ett uppdrag att utreda om det gick att ta tillbaka alla servicetjänster till kommunen. En pilot har utförts i Hargshamn. Förslaget var klart vid årsskiftet men inget beslut togs då eftersom det skulle bli en ny nämnd.

Vård- och omsorgsnämnden har beslutat att inte gå vidare med att ta tillbaka servicetjänsterna till egen regi.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.5. Individbeslut särskilt boende

Trygg och hållbar äldreomsorg.

Förvaltningen kommer att föreslå nämnden att man inte längre jobbar med individbeslut på särskilt boende.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.6. Ärenden från nämnder

Kallelse och föredragningslista VONAU 2023-03-01

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

Områdena är:

- *Verksamhet/organisation/utveckling*
- *Ekonomi/budget*
- *Personalfrågor och personalutveckling*
- *Inhyrning och anlåtande av entreprenör i tillämpliga fall och endast med aktu-ell arbetstagarorganisation*
- *Arbetsmiljö och skyddsfrågor*
- *Likabehandling*

4.1. Närvarande chefer

I dagsläget sitter varje enhetschef på kommunhuset alternativt Kyrkogatan. Förslaget är att enhetscheferna flyttar ut till en av sina verksamheter (en större verksamhet). Risk- och konsekvensanalys är utförd tillsammans med fackliga representanter, se bilaga. Sabina Lundin (Verksamhetschef) har dokumenterat åtgärdsplan, samt har suttit enskilt med enhetscheferna där de haft möjlighet att fylla på med fler åtgärdsförslag.

Det är ingen skillnad i den RKA som tidigare gjorts.

Skyddsronder ska genomföras.

1 april ska detta träda i kraft.

Fackliga ska ta med sina representanter att de ska sitta på sin enhet.

För att göra det så bra som möjligt ska enhetschefer få välja sina sitt kontor ute på enheterna.

Ärendet är därmed slutsamverkat.

Bilagor

Riskbedömning tillitsfullt, engagerat ledarskap.pdf

4.2. Omorganisation Öppenvård

Verksamhetschef Yvonne Wahlbeck föredrar ärendet gällande omorganisation på öppenvården. Arbetsgivare drog tillbaka förslag till beslut från sektorsamverkan och skyddskommitté 2023-02-02 och återkommer nu för beslut då skyddsombud fått sagt sitt.

Vision tackar för förtydligandet från arbetsgivaren att ingen övertalighet råder inom familjebehandlartjänsterna, då det väckt oro hos Visions medlemmar.

Ärendet är därmed slutsamverkat.

Bilagor

RKA hemterapeut 2.0.pdf

5. Övrigt, Samverkan

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren. De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.

5.1. MAR

Fysioterapeuterna och Sveriges arbetsterapeuter önskan från Sektorsamverkan och skyddskommitté 2023-02-02 att sektorchef återkopplar i frågan om ytterligare utökad tid.

Höjning sker efter vad som finns för utrymme i budget.

5.2. Parfymfri arbetsplats

Samma beslut som gäller på kommunhuset om parfymfri arbetsplats ska gälla på Kyrkogatan 14.

5.3. OSA-enkät Rehab och Förebyggande verksamhet

Fysioterapeuterna undrar om man kan dela upp OSA-enkäten då den blev ihopslagen mellan Rehab och Förebyggande verksamhet.

Sektorchef informerar om att det inte går att dela upp i efterhand.

5.4. Rutin för justering

Fysioterapeuterna ställer frågan om det är bättre att fler än en person justerar. De fackliga representanterna diskuterar frågan tillsammans efter mötet.

Frågan diskuteras igen på nästa samverkan sektor omsorg.

5.5. Inbjudan till nästa Samverkan och Skyddskommitté

Talat Gundogan bjuds in för att ge en dragning om Edsvägen och dåliga luften.

6. Underskrifter

.

(Carina Bäckström)
Sekreterare

(Pia Liljefors)
Justerare

(Lina Edlund)
Ordförande

GENOMFÖRANDE

Utförd

Klara rader: 18/18

Klara åtgärder: 0/15

Ansvarig: Sabina Lundin

Datum: 2023-01-16 *Enhet:* Chefer produktion HSL/LSS

Beskrivning: Förslaget är att enhetschefer och administrativa funktioner inom verksamhetsområdet ska ha kontor ute på enheterna. Syftet med att placera ledande funktioner närmare kärnverksamheten är att det närvarande ledarskapet ska leda till högre kvalitet i våra verksamheter.

Deltagare: Michaela Thorelius, Sabina Lundin

Övriga deltagare: Anna Åkerlöf, Dag Elfgren, Madelene Karlsson, Sanna Liljeholm, Pia Liljefors, Birgitta Bergström

RISKBEDÖMNING VID FÖRÄNDRING (ARBETSMILJÖPERSPEKTIV)

Länkat dokument: Chefshandboken: arbetsmiljöarbete

Beskrivning av eller instruktioner för mallen: Vid förändringar som ligger utanför det dagliga arbetet görs en riskbedömning redan i planeringsstadiet. Skyddsombud har rätt att medverka under hela processen, men det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

En risk är en orsak till att någon kan bli sjuk eller skada sig. En risk är något som kan få negativa konsekvenser för individen, gruppen eller verksamheten, till exempel:

- Hala golv kan leda till att någon halkar och skadar sig.
- Tunga lyft och påfrestande arbetsställningar kan leda till skador och sjukdomar i muskler och skelett.
- Många vakanser över lång tid kan leda till ohälsosam arbetsbelastning och stress.
- Kränkande särbehandling kan leda till stress och psykisk ohälsa.

Om konsekvenserna blir små och sannolikheten för ohälsa/skada är minimal, då behövs troligen ingen omedelbar åtgärd. Om konsekvenserna är stora och sannolikheten är hög för att risken ska inträffa så behövs omedelbara åtgärder.

Kom ihåg att följa upp de åtgärder som har gjorts för att se om de fått önskad effekt eller om det behövs ytterligare åtgärder för att minska eller ta bort eventuella arbetsmiljörisker.

GÖR SÅ HÄR:

1. Beskriv förändringen, var den ska genomföras och vem som berörs.
2. Undersök och identifiera hur den planerade förändringen kan tänkas påverka medarbetarna. Fokusera på omständigheter (orsaker) som riskerar leda till ohälsa eller olycksfall på er arbetsplats. Klicka på pilen i högerkanten för att skapa nya rader under varje rubrik.
3. Beskriv vilken typ av ohälsa, skada eller andra negativa konsekvenser som kan uppstå.
4. Bedöm hur allvarig risken är utifrån hur SANNOLIKT det är att skada/ohälsa inträffar och vilka KONSEKVENSERNA blir om skada/ohälsa inträffar.
5. Bestäm och tidssätt åtgärder. Allvarliga och akuta risker har högst prioritet och åtgärdas direkt. Koppla åtgärder direkt till identifierade risker genom att klicka på skiftnyckeln längst ut till höger i respektive rad.

Tips!

- Alla dina åtgärder samlas under rubriken HANDLINGSPLAN. Där kan du dokumentera uppföljningen.

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)
1	Beskrivning av förändringen (använd inte riskkolumnen i den här delen) Om du har beskrivit förändringen i ett separat dokument kan du bifoga det.		
1.1	Beskriv vad förändringen består av. (Skriv i fältet här till höger)	Förslaget är att enhetschefer och administrativa funktioner inom verksamhetsområdet ska ha kontor ute på enheterna. Förändringen innebär en ändrad placering och inte ett förändrat uppdrag. En närvarande chef skapar förutsättningar för utveckling av sina medarbetare vilket är ett behov som finns med bakgrund av rådande kvalitetsbrister.	0
1.2	Beskriv var förändringen ska genomföras och vilka VERKSAMHETER som berörs direkt eller indirekt. (Skriv i fältet här till höger)	Verksamhetsområde HSL/LSS. De enheter som berörs då de inte redan sitter placerade ute på sina enheter är: Daglig verksamhet, gruppboende, serviceboende och anhörigcentrum.	0

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)
1.3	Beskriv vilka MEDARBETARE och CHEFER som berörs av förändringen. (Skriv i fältet här till höger)	Enhetschefer, samordnare, administratörer (eller likvärdig befattning).	0
2	ARBETSMILJÖ: Vilka tekniska och fysiska risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?		
	Tekniska faktorer berör teknik, konstruktioner och hjälpmedel. Fysiska faktorer har att göra med hur man arbetar. Exempel: dåligt fungerande IT-system, trasiga maskiner, brister i lyftanordningar, bristfällig skyddsutrustning, ventilation, fukt och mögel, dålig belysning, höga ljudnivåer, tunga lyft, arbete i obekväma ställningar, farliga kemikalier, smitta, arbete på extrema platser som höga höjder, halt eller hårt underlag.		
2.1	Smittorisk	För/från boende och medarbetare om man sitter ute på arbetsstället.	3*4 12

Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
1	Smittorisk	<p>Följa rutiner för misstänkta fall av smitta/sjukdomsfall. För att minimera antalet personer som kommer till enheten som skulle kunna föra smitta vidare kan ett rum på huvudkontoret/ kyrkogatan bokas om inte rum finns tillgängligt på den enhet som medarbetaren tillhör.</p> <p>Följa basalahygien rutiner samt kontrollera att den efterlevs.</p> <p>Det blir ingen skillnad då enhetschefer redan bokar rum på huvudkontoret eller åker ut till enheten för samtal.</p>	Lundin, Sabina	Eliminera faran	Planerad	2023-02-15 Klar <input type="checkbox"/>

2.2	Arbeta ostört	Risk att chefer och admin-funktioner blir störda när de sitter ute på en enhet. Kan inte arbeta ostört för att medarbetare/brukare tar kontakt.	4*4 16
-----	---------------	---	------------------

Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
2	Arbeta ostört	<p>Enhetschefer: Har ett rum som de kan stänga om sig, finns samarbetsytor att arbeta på kommunhuset/kyrkogatan. Cheferna kommer fortsatt ha förtroendetid vilket möjliggör även arbete hemifrån.</p> <p>Både chef och samordnare behöver tydliggöra hur kontakten bör ske. Man behöver hitta dessa arbetssätt, ex ha besökstider.</p>	Lundin, Sabina	Eliminera faran	Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)			
2.3	Lyhörda lokaler	Risk för hög ljudnivå och svårigheter att koncentrera sig.	4*4 16			
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
3	Lyhörda lokaler	De flesta lokaler har en bra ljudisolering, vi ser över vilket rum som passar bäst för ändamålet. Vi kan även dämpa ljud med möblerna som ska användas. Det finns även möbler som är anpassade för ljuddämpandet så som kontorsskärmar m.m Man kan även ljuddämpa med gardiner, mattor och tavlor m.m Känsliga samtal bör planeras vart man ska hålla dessa.	Lundin, Sabina	Utbyte till mindre farliga processer, utrustning	Planerad	2023-02-16 Klar☐
2.4	Ventilation, buller och belysning					
				Kontoren måste ses över genom en skydds rond för att säkerställa en god fysisk arbetsmiljö.		4*4 16
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
4	Ventilation, buller och belysning	När rummet är bestämt kommer rummet ses över genom en skydds rond, se till att belysning, buller och ventilation är tillräcklig för ett kontor.	Lundin, Sabina	Eliminera faran	Planerad	2023-02-16 Klar☐
2.5	Otydlighet kring områden					
				Risk för att chef och admin-funktioner blir störda av brukare som har samma umgängesytor.		4*3 12
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
5	Otydlighet kring områden	Arbetsplatsen ska kunna stänga om sig. Dessa behöver tydliggöra för brukare när de är tillgängliga och inte. Det kan utföras på olika sätt som bildstöd teckenstöd eller andra pedagogiska metoder. Brukarna behöver få en tydlighet kring detta.	Lundin, Sabina	Utbyte till mindre farliga processer, utrustning	Planerad	2023-02-16 Klar☐
3	ARBETSMILJÖ: Vilka sociala risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?					
	Sociala faktorer handlar om risker i samspelet med andra. Exempel: samarbets svårigheter, konflikter, kränkande särbehandling, bristande kommunikation, kränkningar och hot på sociala medier, hotfulla situationer					
3.1	Försämrade kontakt med övriga funktioner inom sektorn					
				MAS, MAR, bistånd och SSK-chef sitter idag i samma korridor och har närhet till varandra. Gäller en av enhetscheferna.		3*4 12

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)
----	---------------------	---	--------------

Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
6	Församrad kontakt med övriga funktioner inom sektorn	<p>Detta har mycket att göra med arbetssättet som chefen har. Det finns alla möjlighet till fortsatt kontakt och samverkan, via mail, telefon, digitalt möte eller inbokad fysiskt möte.</p> <p>Alla funktioner sitter ej i närhet till detta hus i dagsläget.</p> <p>Den chef det gäller mest kommer ha kontoret med 1-2 minuter till MAS och MAR.</p>	Lundin, Sabina	Eliminera faran	Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>

3.2	Försämrad kontakt med andra sektorer	Risk för försämrad kontakt med verksamhetsstöd tex ekonomi. Där har man innan arbetat med fysiska möten för att få hjälp med hab-ersättning.	3*3 9
-----	--------------------------------------	--	-----------------

Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
7	Försämrad kontakt med försämrad kontakt med andra sektorer	<p>Detta har mycket att göra med arbetssättet som chefen/ admin har. Det finns alla möjlighet till fortsatt kontakt och samverkan, via mail, telefon, digitalt möte eller inbokad fysiskt möte.</p> <p>Alla funktioner sitter ej i närhet till detta hus i dagsläget.</p> <p>Man kan även boka in stående tider för återkomanden ärenden.</p>	Lundin, Sabina		Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>

3.3	Samarbetssvårigheter	Samarbetet med rehab-chef är idag gott och oro kring vad som händer med samarbetet om chefen flyttas.	3*3 9
-----	----------------------	---	-----------------

Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
8	Samarbetssvårigheter	Samarbetet mellan chef och medarbetare kan kvarstå. De flesta medarbetarna är inte nära till sin chef vilket medför i flytten att det kan bli enklare för en del med samarbetet mellan chef och medarbetare.	Lundin, Sabina	Eliminera faran	Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>

4 **ARBETSMILJÖ: Vilka organisatoriska risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?**

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)
	Organisatoriska faktorer berör arbetsplatsens organisering. Exempel. långvarig och ohälsosam arbetsbelastning, för lite tid för återhämtning, bristande kommunikation, bristande ledning och styrning, otydlighet i roller och ansvar, bristande kunskaper, bristande introduktion		
4.1	Risk för stress	Eftersom det inte finns en tydlig avdelning mellan medarbetarnas områden och brukarna så finns det risk för oro att bli "överhörd".	4*3 12

Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
9	Risk för stress	Den nya lokalen ska kunna stänga om sig. Vid behov kan lokalen ljudisolerats , ex med ljudisolerande möbler, tavlor eller skärmar som är ljudisolerade Vid mycket känsliga samtal kan andra lokaler bokas. Skyddsronde kommer att utföras där vi ser över hur ljudisolerat lokalen är samt utför de åtgärder som behövs, samt finns ändå stress kan lokaler bokas.	Lundin, Sabina	Utbyte till mindre farliga processer, utrustning	Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>

4.2	Risk för dålig kommunikation	Risk för att kommunikation med sina chefs/admin-kollegor blir lidande av att inte vara fysiskt närvarande på samma plats.	3*3 9
-----	------------------------------	---	-----------------

Åtgärd

Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
10	Risk för dålig kommunikation	Detta har mycket att göra med arbetssättet som chefen har. Det finns alla möjlighet till fortsatt kontakt och samverkan, via mail, telefon, digitalt möte eller inbokad fysiskt möte. Alla kolleger sitter ej i samma hus	Lundin, Sabina	Eliminera faran	Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>

4.3	Risk för ojämlikhet mellan enheterna	När chef/admin föreslås sitta på en enhet så får de medarbetarna "mer" av den chefen genom fysisk närvaro. Övriga medarbetare som har samma chef riskerar ett försämrat ledarskap.	4*4 16
-----	--------------------------------------	--	------------------

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)			
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
11	Risk för ojämlikheter mellan enheter	Chefen ska vara ute i sina verksamheter minst 1ggr/v. Ledarskapet bör ej bli försämrat då enhetschefen inte sitter på en enhet utan bör bli således på samma sätt som innan eller bättre då mer besök görs	Lundin, Sabina	Eliminera faran	Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>
4.4	Risk för hög arbetsbelastning			Medarbetare kontaktar chef/admin med frågor som hade kunnat lösas på annat sätt, tex med kontakt med kollega.		4*2 8
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
12	Risk för hög arbetsbelastning	Detta är en ledarskaps fråga där chefen behöver tydliggöra vilka frågor som ska vart/ vilket forum.	Lundin, Sabina	Eliminera faran	Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>
4.5	Risk för att bryta sekretess			Lyhörda lokaler och svårt att prata ostört. Risk att material som inte ska vara synligt för andra finns kvar i utrymmena.		5*4 20
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
13	Risk för att bryta sekretessen	Lokalen kommer att vara ändamålsenlig med tillräcklig ljudisolering. Det är individens ansvar att se till att sekretess material inte ligger framme. Därför ska alla ha låsta skåp på sina arbetsplatser.	Lundin, Sabina	Utbyte till mindre farliga processer, utrustning	Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>
4.6	Risk för att vara i vägen.			Det är trånga lokaler och man oroar sig för att vara i vägen för både medarbetare och brukare. Känsla av att ta andras utrymmen i anspråk trots att man inte är på plats. Känns ineffektivt.		4*2 8
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
14	Risk att vara i vägen	Genom att känsligt material förvaras i ett låsbart skåp så ska utrymmet kunna tas i anspråk när chef inte är på plats. Då kan alla ytor användas vid behov.	Lundin, Sabina		Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>
4.7	Risk att flexibiliteten av lokalanvändningen försvinner			Utrymmet används inte för att det anses "reserverat" av chef. Ett ineffektivt användande av lokaler. Andra aspekten är att chef/admin inte upplever flexibilitet kring vilka dagar personen kan vara närvarande.		3*3 9

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)			
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
15	Risk att flexibiliteten av lokalanvändningen försvinner	Tydliggör hur reglerna om lokalanvändningen ser ut till medarbetare	Lundin, Sabina	Eliminera faran	Planerad	2023-02-16 Klar <input type="checkbox"/>

UPPFÖLJNING

Klara rader: 18/18

Klara åtgärder: 0/15

Uppföljningsansvarig

Lundin, Sabina

Klar



Klar den

Kommentar

Arbetsgivarrepresentant:

Skyddsombud:

GENOMFÖRANDE

☑ Utförd

Klara rader: 4/4

Klara åtgärder: 1/1

Ansvarig: Jonas Karlberg*Datum:* 2023-01-20 *Enhet:* Soc IFO Barn- och ungdomssektionen, öppenvård*Beskrivning:* Riskbedömning gällande att förändra fördelningen av hemterapeut och familjebehandlare inom Öppenvården.*Deltagare:* Jonas Karlberg, Michaela Thorelius, Pasi Hagström Mäkima*Övriga deltagare:* Sanna Forshaug (HR-partner) och Sophia Warner Hasselqvist (SSR)**RISKBEDÖMNING VID FÖRÄNDRING (ARBETSMILJÖPERSPEKTIV)***Länkat dokument:* Chefshandboken: arbetsmiljöarbete*Beskrivning av eller instruktioner för mallen:* Vid förändringar som ligger utanför det dagliga arbetet görs en riskbedömning redan i planeringsstadiet. Skyddsombud har rätt att medverka under hela processen, men det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

En risk är en orsak till att någon kan bli sjuk eller skada sig. En risk är något som kan få negativa konsekvenser för individen, gruppen eller verksamheten, till exempel:

- Hala golv kan leda till att någon halkar och skadar sig.
- Tunga lyft och påfrestande arbetsställningar kan leda till skador och sjukdomar i muskler och skelett.
- Många vakanser över lång tid kan leda till ohälsosam arbetsbelastning och stress.
- Kränkande särbehandling kan leda till stress och psykisk ohälsa.

Om konsekvenserna blir små och sannolikheten för ohälsa/skada är minimal, då behövs troligen ingen omedelbar åtgärd. Om konsekvenserna är stora och sannolikheten är hög för att risken ska inträffa så behövs omedelbara åtgärder.

Kom ihåg att följa upp de åtgärder som har gjorts för att se om de fått önskad effekt eller om det behövs ytterligare åtgärder för att minska eller ta bort eventuella arbetsmiljörisiker.

GÖR SÅ HÄR:

1. Beskriv förändringen, var den ska genomföras och vem som berörs.
2. Undersök och identifiera hur den planerade förändringen kan tänkas påverka medarbetarna. Fokusera på omständigheter (orsaker) som riskerar leda till ohälsa eller olycksfall på er arbetsplats. Klicka på pilen i högerkanten för att skapa nya rader under varje rubrik.
3. Beskriv vilken typ av ohälsa, skada eller andra negativa konsekvenser som kan uppstå.
4. Bedöm hur allvarlig risken är utifrån hur SANNOLIKT det är att skada/ohälsa inträffar och vilka KONSEKVENSERNA blir om skada/ohälsa inträffar.
5. Bestäm och tidssätt åtgärder. Allvarliga och akuta risker har högst prioritet och åtgärdas direkt. Koppla åtgärder direkt till identifierade risker genom att klicka på skiftnyckeln längst ut till höger i respektive rad.

Tips!

- Alla dina åtgärder samlas under rubriken HANDLINGSPLAN. Där kan du dokumentera uppföljningen.

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)			
1	Beskrivning av förändringen (använd inte riskkolumnen i den här delen) Om du har beskrivit förändringen i ett separat dokument kan du bifoga det.					
1.1	Beskriv vad förändringen består av. (Skriv i fältet här till höger)	Sedan 2018 har inflödet av biståndsärenden ökat och behovet av familjebehandlare minskat. 2019 omvandlades en familjebehandlartjänst till hemterapeut i samband med att en medarbetare slutade. Inflödet av biståndsärenden har fortsatt att öka. Arbetsgivarens förslag är därmed att tillsvidareanställa en hemterapeut 100%. Befintliga medarbetare påverkas inte av förändringen mer än att personen med en för tillfället tidsbegränsad anställning kommer erbjudas en tillsvidareanställning.	0			
1.2	Beskriv var förändringen ska genomföras och vilka VERKSAMHETER som berörs direkt eller indirekt. (Skriv i fältet här till höger)	Enheten Öppenvård berörs.	0			
1.3	Beskriv vilka MEDARBETARE och CHEFER som berörs av förändringen. (Skriv i fältet här till höger)	Medarbetare och chefer inom Öppenvården.	0			
2	ARBETSMILJÖ: Vilka tekniska och fysiska risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?					
	Tekniska faktorer berör teknik, konstruktioner och hjälpmedel. Fysiska faktorer har att göra med hur man arbetar. Exempel: dåligt fungerande IT-system, trasiga maskiner, brister i lyftanordningar, bristfällig skyddsutrustning, ventilation, fukt och mögel, dålig belysning, höga ljudnivåer, tunga lyft, arbete i obekväma ställningar, farliga kemikalier, smitta, arbete på extrema platser som höga höjder, halt eller hårt underlag.					
3	ARBETSMILJÖ: Vilka sociala risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?					
	Sociala faktorer handlar om risker i samspelet med andra. Exempel: samarbetssvårigheter, konflikter, kränkande särbehandling, bristande kommunikation, kränkningar och hot på sociala medier, hotfulla situationer					
4	ARBETSMILJÖ: Vilka organisatoriska risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?					
	Organisatoriska faktorer berör arbetsplatsens organisering. Exempel. långvarig och ohälsosam arbetsbelastning, för lite tid för återhämtning, bristande kommunikation, bristande ledning och styrning, otydlighet i roller och ansvar, bristande kunskaper, bristande introduktion					
4.1	Risk för att behovet av att familjebehandlare ökar igen.	Insatserna kan inte verkställas för att kompetens saknas.	3*1 3			
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
1	Ökat behov av familjebehandlare.	Se över resurs och behov inom verksamheten agera utifrån detta och med de åtgärder som krävs.	Karlberg, Jonas	Eliminera faran	Planerad	2023-03-17 Klar✓

Uppföljningsansvarig

Karlberg, Jonas

Klar**Klar den**

2023-03-17

Kommentar

Noterad risk är vid eventuellt ökat behov insats av familjebehandlare. Verksamheten kommer då se över resurser och behov och agera utifrån detta. Detta är något verksamheten alltid måste ta hänsyn till.

Arbetsgivarrepresentant: Sophia Strandberg

Skyddsombud: Eva Ramborg