

RISK- OCH KONSEKVENSBEDÖMNING

inför förändring - ur ett arbetsmiljöperspektiv

Verksamhet: Klinik för Nära vård

Ansvarig chef: Karin Scharl

Deltagare vid genomförande av risk- och konsekvensbedömning:

Namn	Funktion
Karin Scharl	Verksamhetschef Klinik för Nära vård
Mia Gunnarsson Utriainen	Skyddsombud Kommunal
Ulrika Olofsson	Skyddsombud Vårdförbundet
Anna Johannesson	Vårdenhetschef Palliativa avd. Klink för Nära vård
Mattias Reimer	Vårdenhetschef Ortopedkliniken
Stina Harlid	Utvecklingscontroller Anestesikliniken
Marie Melin	Tf. Verksamhetschef Ortopedkliniken
Sara Fagrell	HR-partner

Risk- och konsekvensbedömning framtagen tillsammans med skyddsombud JA NEJ

Kommentar:

Behandlas på Arbetsplatsträff:	Behandlas i Samverkansgrupp:
Datum för underskrift:	Datum för underskrift:
Namn:	Namn:
Funktion för arbetsgivaren	Funktion/fackförbund för Arbetstagarna:

Varför sker den planerade förändringen?

Med anledning av att Klinik för Nära vård har fått ansvaret för driften av covidmodul på OGAVA när Ortopeden lämnar över ansvaret så behöver vi göra en Risk och konsekvensanalys utifrån ledarskapet på OGAVA covidmodul.
Modulen kommer bemannas utifrån den solidariska bemanningen på sjukhuset.

Öppnar upp nästa vecka v. 13 måndag 29/3.
Medicinsk ansvarig Eva Marie Bohman, Infektions
Bemanning utifrån solidarisk bemanning

Vad består förändringen av

Driftsansvar för Klinik för Nära vård.

Var ska förändringen genomföras?

OGAVA driftansvar från ortoped till klinik för Nära vård med nya VEC:ar från Palliativ avd, Anestesi

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs?

Ledarskap VEC:ar

När planeras förändringen att genomföras?

Plan att öppna upp v13

Övrigt

Kommunikationsplan under förändringsprocessen	Genomförd/datum	Ansvarig
Risk och konsekvensanalys drift av covidmodul för Klink för nära vård	210325	Karin Scharl
Handlingsplan genomgång av RoK åtgärder	210329	Karin Scharl
Presentation av RoK på CSG	Datum?	Karin Scharl

Vägledning för bedömning av riskens allvarlighetsgrad

RISK = KONSEKVENNS och SANNOLIKHET		KONSEKVENNS om möjlig, identifierad risk inträffar					
		Ofarlig eller bagatell	Ingen sjukskrivning	Kortare sjukskrivning	Längre sjukskrivning	Invaliditet	Dödsfall
SANNOLIKHET för att möjlig, identifierad risk inträffar	Mycket vanligt En gång per dag	2	3	4	4	4	4
	Vanligt En gång i veckan	2	3	3	4	4	4
	Ganska vanligt En gång i månaden	1	2	3	4	4	4
	Ganska ovanligt En gång om året	1	2	3	3	4	4
	Osannolikt En gång per 10 år	1	1	2	2	3	4
	Mycket osannolikt En gång per 100 år	1	1	1	1	2	3

Värde	Förklaring	Åtgärd
1	Liten risk	Behöver inte åtgärdas innan förändring genomförs
2	Medel risk	Åtgärdas/säkras inom 3 månader från genomförd risk- och konsekvensbedömning
3	Stor risk	Åtgärdas/säkras inom 1 månad från genomförd risk- och konsekvensbedömning
4	Allvarlig risk	Åtgärdas/säkras omedelbart från genomförd risk- och konsekvensbedömning

Åtgärdas/säkras innebär till exempel:

Att arbetsgruppen enas om en möjlig åtgärd i samband med förändringen som gör att identifierad risk graderas ner

Att arbetsgruppen får ny/kompletterade information om förändringen som gör att risken graderas ner

Exempel på möjliga arbetsmiljörisiker i samband med förändringar:

Tekniska och fysiska risker:	Organisatoriska risker:	Sociala risker:
<ul style="list-style-type: none"> • Ej anpassade/fungerande IT-system • Trasiga maskiner • Brister i lyftanordningar • Bristfällig skyddsutrustning • Ej anpassad ventilation • Fukt och mögel • Bristfällig belysning • Störande och/eller skadliga ljudnivåer • Tunga lyft • Arbete i obekväma ställningar • Farliga kemikalier • Smitta • Arbete på extrema platser som höga höjder • Halt eller hårt underlag 	<ul style="list-style-type: none"> • Långvarig och ohälsosam arbetsbelastning • För lite tid för återhämtning • Bristande kommunikation • Bristande ledning och styrning • Otydlighet i roller och ansvar • Bristande kunskaper 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Samarbetssvårigheter <input type="checkbox"/> Konflikter <input type="checkbox"/> Kränkande särbehandling <input type="checkbox"/> Bristande kommunikation <input type="checkbox"/> Kränkningar och hot på sociala medier <input type="checkbox"/> Hotfulla situationer

Värdering av risk ur ett arbetsmiljöperspektiv inklusive handlingsplan

Liten risk	Medel risk	Stor risk	Allvarlig risk
------------	------------	-----------	----------------

RISKER				VAD/HUR förbättras?	VEM ansvarig?	UPPFÖLJNING datum/resultat	NÄR klart?
En arbetsmiljö som är krävande för chefer, oro att belastningen blir för hög.			X	Stöd till VEC:ar behövs löpande, VC Karin och Eva-Marie har daglig uppföljning med VEC:ar	VC och MLA	Daglig uppföljning med VEC sker löpnade	
En ökad arbetsbelastning för chefer att hantera en Oro hos medarbetare som ska arbeta i covid vård. De ska lära sig både avdelning, vård och samarbete.		X		Ökad chefsbemanning då tredje modulen öppnas, alltid två chefer på plats. När vi öppnar upp en tredje modul finns tre VEC:ar. Det finns en plan för vilken klink som tillför VEC nr 3	VC Karin Scharl	Följer upptrappning utifrån Covid situationen på SÄS	
Ökad risk för att VEC känner samvetsstress över att lämna sin ordinarie arbetsplats till förmån för epidemiavdelning			X	Omhändertar risker i en planerad RoK v14, på VEC och ansvar på ordinarie enhet.	VC		
Ökad risk för att VEC upplever en oro för hur arbetet fortlöper på ordinarie arbetsplats.			X	Omhändertar risker i en planerad RoK v14, på VEC och ansvar på ordinarie enhet	VC		
Ökad risk för att VEC upplever en otillräcklighet mellan krav på att leda ny verksamhet och fortfarande ha sin chefsfunktion på annan enhet.			X	Omhändertar risker i en planerad RoK v14, på VEC och ansvar på ordinarie enhet	VC		
Ökad arbetsbelastning, Chef får stötta medarbetare med oro och frågor som uppstår när medarbetare inte vill arbeta på covid modul och känner sig tvingade att arbeta på annan avd. och annan vård.			X	Ökad chefsbemanning då tredje modulen öppnas, alltid två chefer på plats. Avlämnande chefs ansvar att förbereda medarbetare. Viktigt att	VC		

Pga. arbetet med att förbereda medarbetare inte är gjort.					prioritera och ta bort arbetsuppgifter för VEC. Stötta upp på avdelningen ex. bemanningskoordinator samt information till alla medarbetare.			
Viktig med introduktion för att medarbetare kan ska känna sig trygga och bibehålla god arbetsmiljö.			x		Använd checklistor som redan finns i överlämning. Mattias stöttar upp i planering och uppstart av ny modul på OGAVA. Så att cheferna är trygga med rutiner. Funktion att ta hand om de nya som visar runt i lokalerna.	VC	Löpande så att rutiner fungerar.	
Uppstart period finns inte när vi öppnar upp en ny modul, med helt ny grupp utifrån solidarisk bemanning.				x	Förslag att det ska vara krav på erfarenhet av Covidvård för de medarbetare som bemannar de första veckorna. Samma medarbetare som arbetade på modul 3 börjar så att det alltid finns en erfaren per arbetspass och modul.	VEC:ar och bemanningskoordinator	Löpande	
Rotation av personal så att vi inte byter ut all personal samma dag / samtidigt i schemat.				x	Det är en önskan att man tar hänsyn till att säkerställa erfarenhet av Covid vård och kommunikation till avlämnande enhet. Daglig avstämning följa upp	VC	Löpande uppföljning dagligen.	
Det finns ingen stabil grundbemanning på modul inom vårdpersonal. Det finns en brist att bemanna solidarisk med korta perioder 4v utifrån arbetsmiljö och				x	Alltid finns en erfaren per arbetspass och modul och att man förhåller sig till att minst 4v. Ett förslag är att fråga dem efter om de vill stanna kvar efter 4v veckor då vi ser en stor vinst för både	VEC	Löpande uppföljning och dialog.	

patientsäkerhet.					arbetsmiljön och erfarenhet.			
Risiker i den dagliga driften utifrån belastning på chef i avdelningsarbetet när det inte finns nyckelfunktioner inom medarbetargruppen med ansvar för ex förråd och marknadsplats m.m.	x				Ansvaret är fördelat på dem som är nyckelfunktioner. Grundbemanning behöver samlas och få samsyn, gärna fysiskt i lokalerna.	VC/VEC	29/3 samlades grundbemanningen för att gå igenom ansvarsfördelningen inom gruppen mellan dem som är ordinarie bemanning på avd.	KLART
Bemanningskoordinatorer central funktion utan den kan vi inte öppna	x				Finns person för tjänsten klar			KLART
1.Utskrivningskoordinator viktiga funktioner för driften, fungerar inte den funktionen är risken hög att belastning på cheferna blir stor.	x				Finns två personer för tjänsten klar			KLART
1.Vårdplatskoordinator, fungerar inte den funktionen är risken hög att belastning på cheferna blir stor.	x				Finns person för tjänsten klar			KLART
1.Schema stor oro/risk att det är tomma rader i grundschema.				x	Modul 1 och 2 är klara sen finns det en ansvarig klinik på alla schemaraden.	VC / VEC alla kliniker	Löpnade	
1: Belastning för VEC som är kvar på avdelningen ex. pall och anesthesi			x		Plan finns för att kunna stötta upp VEC :ar Se ovan – planerad RoK v14.	VC		
1: Utvecklingsarbete på enheterna stannar när vi lånar ut VEC, tidsaspekt väger in blir det långtid stor påverkan.			x		Det behöver göra en prioritering på vad som kan göras utifrån situation. Förslag APT – gå genom förslag och prioriteringar.	VEC	APT på enheten: Pall avd. 8/4 Anestesi datum?	
Arbetsbeskrivning för inlånad personal	x				Finns för alla yrkeskategorier klart. Dock viktigt att de rutiner som finns efterföljs ex. rondrutin.	VEC		KLART

Kunskap om SAMSA -rutiner för att lösa situationer.	x				Kunskap och kontakt för samarbete med kommun finns inom klinik för nära vård. Rutin för SAMSA finns. Två som stöttar upp samt extra stöd från KNV	VC	Utvärdering 12- 17/4 och dagliga avstämningar	KLART
Kunskap om Melior			x		Somatisk kompetens hos medarbetarna, erfaren + oerfaren stöttar varandra. Har kunskap Lathund finns att använda vid varje expedition.	VEC /VC	Löpande	
Kunskap om övriga system			x		Utskriv- och vårdpl koordinatör och utbildning efter behov	VEC/VC	Löpande	
Arbetsbeskrivning för ledning på Covidmodul	x				Grunderna finns tillgängliga och är bra. Mattias lämnat över till VEC:ar			KLART
Ansvar för kst. OGAVA eller ortopedi?	x				Utreds av ekonomi. Attest av fakturor – Marie M			KLART
Personalen som bemannar kan inte lokalerna dvs. lokalkännedom.			x		Överlappning och avlämnande en rundvandring ansvariga i grundbemanningen visar nya runt	VEC/VC	Löpande	

Alternativt - lägg in i "Allt i ett - handlingsplanen"

Värdering av risk ur ett arbetsmiljöperspektiv inklusive handlingsplan

Liten risk	Medel risk	Stor risk	Allvarlig risk
------------	------------	-----------	----------------

RISKER				VAD/HUR förbättras?	VEM ansvarig?	UPPFÖLJNING datum/resultat	NÄR klart?
Rutiner på avdelningen för inlänad personal, Checklista.			x	Checklista finns krav på avlämnande enhet. Viktigt efterfråga checklisten. Skickas ut alt. Viktigt att avlämnande chef tar ansvar att titta på styrdokument som gäller för avlämning vid covid medarbetare. Kommunikation	VEC/VC allas ansvar att det sköter rutin	Löpande uppföljning	
Brandgenomgång			x	Ingår rundvandring	VEC.ar	Löpande	
Nya lokaler som inte haft Covid tidigare säkerställ att lokalen är anpassad. Ventilation OGAVA Rum på avdelningen passar de Covid vården?	x			Säkerställ med gruppen som gjort bedömningen. Allt är säkerställt inom SÄS	VC		KLART

Alternativt - lägg in i "Allt i ett - handlingsplanen"

Möjlighet ur ett arbetsmiljöperspektiv inklusive handlingsplan

MÖJLIGHETER	VAD/HUR utveckla?	VEM ansvarig?	UPPFÖLJNING datum/resultat	NÄR Klart?

Alternativt - lägg in i "Allt i ett - handlingsplanen"

Möjlighet ur ett arbetsmiljöperspektiv inklusive handlingsplan

MÖJLIGHETER	VAD/HUR utveckla?	VEM ansvarig?	UPPFÖLJNING datum/resultat	NÄR Klart?

Alternativt - lägg in i "Allt i ett - handlingsplanen"