

RISK- OCH KONSEKVENSBEDÖMNING

inför förändring - ur ett arbetsmiljöperspektiv

Verksamhet: Bemanningsservice/HR-stab

Ansvarig chef: Anders Poutiainen

Deltagare vid genomförande av risk- och konsekvensbedömning:

Namn	Funktion
Isak Ahlvik	Rekryterare
Louise Wannberg	Rekryterare
Cecilia Sahin	HR-specialist
Sara Jareteg	HR-strateg
Anneli Johansson	Enhetschef bemanningsservice
Gabriella Saetran	Assistent
Susanne Karlsson	Assistent
Catharina Ekberg	Assistent
Johanna Otterberg	Undersköterska
Anna Kolendic	Sjuksköterska
Ida Olsson	HR-enhetschef (inleder)
Johan Aneljung	Huvudskyddsombud
Max Ralph	Analysledare

Risk- och konsekvensbedömning framtagna tillsammans med skyddsombud JA NEJ

Kommentar:

Behandlas på Arbetsplatsträff:	Behandlas i Samverkansgrupp: LSG 2021-09-30
Datum för underskrift:	Datum för underskrift:
Namn: Anders Poutiainen	Namn: Johan Aneljung
Funktion för arbetsgivaren HR-chef	Funktion/fackförbund för Arbetstagarerna: Huvudskyddsombud/Vision

Varför sker den planerade förändringen?

I december 2020 fick HR-chef Anders Poutiainen uppdraget: *Utveckling av Södra Älvsborgs Sjukhus interna bemanningsservice*. Tillsammans med projektledare tillsattes en verksamhetsnära arbetsgrupp som under våren 2021 tog fram ett förslag som presenteras för sjukhusledningen till beslut. Sjukhusledningen fattade inriktningsbeslut om att Bemanningsservice ska överföras från Medicinsk informatik och teknik (MIT) till HR-staben.

Syftet med förändringen är:

- Skapa möjlighet och förutsättningar att samordna processen kring attraktion, rekrytering, schemastyrning och bemanning.
- Få förutsättningar i HR-stabens gemensamma processer för att få en bra arbetsmiljö och effekt i de frågor vi fått i uppdrag att förbättra.
- Önskemål från verksamheten.

Vad består förändringen av

- Ny bemanningseenhet med usk och ssk (resursteam) från BMS med befintlig enhetschef förlagd på HR-stab.
- Administrativ personal (bemanningsteam) från BMS → HR-enhet med befintlig enhetschef.

Var ska förändringen genomföras?

På Bemanningsservice/HR-staben.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs?

Direkt berörda: Administrativ personal (bemanningsteam) som går över från bemanningsservice till HR-enheten.
Indirekt berörda: Övriga medarbetare från bemanningsservice samt medarbetare på HR-enheten.

När planeras förändringen att genomföras?

1 januari 2022.

Övrigt

Uppföljning av handlingsplan är genomfört 231026 tillsammans med administrativa koordinatörer i BMS, enhetschef BMS och enhetschef HR.

Kommunikationsplan under förändringsprocessen	Genomförd/datum	Ansvarig
Information LSG	2021-09-06	Anders Poutiainen
Risk- och konsekvensanalys	2021-09-22	Anders Poutiainen
Samverkan LSG	2021-09-30	Anders Poutiainen

Vägledning för bedömning av en risks storlek

Riskvärdering		Sannolikhet för inträffande			
		Mycket liten (1)	Liten (2)	Måttlig (3)	Stor (4)
Allvarlighetsgrad	Katastrofal (4)	4	8	12	16
	Betydande (3)	3	6	9	12
	Måttlig (2)	2	4	6	8
	Mindre (1)	1	2	3	4

Risktal	Riskens storlek	Åtgärd
1-3	Liten	Ingen åtgärd krävs
4-6	Medel	Åtgärd inom 3 månader
8-9	Stor	Åtgärd inom 1 månad
12-16	Allvarlig	Åtgärd omedelbart

1. Bedömningen av en risks storlek är en sammanvägning av allvarlighetsgraden och sannolikheten för att den inträffar.
2. Genom att multiplicera värdet för sannolikhet med värdet för allvarlighet räknas riskens storlek fram, d.v.s. risktalet.
3. Riskvärderingen ska ske utifrån skalan bredvid.
4. Risktalet ger riskens storlek och eventuellt behov av åtgärd och tidsram.

Reviderad mall – tagen i Arbetsmiljödelegationen
7 september 2021

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 arbetsmiljörisker 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?
Att bemanningsteamet byter chef medför risk för exempelvis bristande kommunikation, bristande ledning och styrning samt för dubbelarbete. Behovet av att arbeta nära enhetschefen för resursteamet kommer att kvarstå efter att enheten lagts under HR-enheten. Exempelvis behovet av att bolla frågor eller att flytta "vikarier" mellan fastpersonal (fylla luckor/snabb omfördelning av personal).	X			Enhetschef för BMS kommer fortsatt arbetsleda resursteam likt den struktur HR-enhet har kopplat till Strategier i HR-stab, dvs att strategier arbetsleder HR-enhet inom sitt ämnesområde.	Enhetschef BMS och HR-enhet	Fungerar bra i uppdelning mellan enhetschef och enhetschef på BMS. Bra samarbete och medarbetare upplever att de får stöd i de frågor de behöver.	
Risk för otydlig ledning och styrning mot både HR-enheten (berörda funktioner) och Bemanningsservice när ytterligare en chef läggs under HR. Vem har mandat att besluta om vad?	X			På HR-stab återfinns en HR-ledning där enhetschef BMS och HR-enhet ingår. Vid otydlighet eller frågeställningar från medarbetare kopplat till beslutsmandat lyfts det upp på HR-ledning för beslut kring vem som har mandat eller samordning i frågan. I det löpande arbetet kommer enhetschef BMS och HR-enhet ha avstämningar för att förebygga eventuella otydligheter kring beslutsmandat.	Enhetschef BMS och HR-enhet	Finns en tydlig ledning och styrning idag. Inga problem har uppstått utan lösts på vägen genom kommunikation.	
Sammanläggningen kan innebära behov av fler forum och samverkansmöten mellan HR-enheten och Bemanningsservice vilket kan medföra ineffektivitet och ökad arbetsbelastning.	X			Under hösten 2021 kommer vi i arbetsgrupper titta på vilka forum och arbetssätt som ska finnas framöver för att underlätta samverkan mellan enheterna.	Enhetschef BMS och HR-enhet	Enda förändringen i forum har varit att APT har förändrats och de tidigare APT som BMS hade tillsammans har nu blivit arbetsmöten. Idag är upplevelsen att de forum vi har är bra.	

Risk för dubbelarbete och parallella processer. Finns det exempelvis olika system på HR-enheten och Bemanningsservice som inte synkar med varandra.	X				Under hösten 2021 sker kartläggning av vilka processer och system båda enheterna arbetar i för att sedan påbörja att gifta ihop dem.	Enhetschef BMS och HR	Har inte uppstått dubbelarbete och parallella processer. Systemen synkar med varandra.	
Risk att den nya administrativa enheten (bemanningsteamet) inte känner sig som en del av HR-staben/HR-enheten och att en "vi" och "dom" situation uppstår. Det kan uppstå krockar mellan olika kulturer och arbetssätt på HR respektive Bemanningsservice.	X				Chefer ansvarar för att skapa förutsättningar för att bilda en "vikänsla". Alla ansvarar för att bidra till en "vikänsla".	Alla	Har känts välkomnande. Inga vi och dom upplevs. Har hittat fler samarbeten mellan varandra och det är positivt med fler kollegor.	Löpande
Risk för bristande kommunikation utifrån lokaliseringen av bemanningsteamet. Beroende på placering i huset kan olika kommunikationsbrister uppstå, exempelvis av att vara för långt ifrån resursteamet eller från HR-enheten.	X				Lokalöversyn pågår. Medskick till stabschefer att ta med i översyn. Enhetschefer behöver ha dialog kring placering av kontorsplatser.	Enhetschef BMS och HR	Idag sitter BMS på samma plan som HR-enheten. Kommunikation fungerar. Upplever dock det är jobbigt att dela rum.	
Verksamhetschefen för MIT flaggade i början av processen för bristande arbetsmiljö för klinisk personal från BMS när de arbetar ute i verksamheterna/klinikerna. Risk att dessa arbetsmiljöproblem fortgår och tappas bort när processen mynnar ut i den föreslagna organisationen.	X				Handlingsplan för bristande arbetsmiljö ska upprättas om sådan inte finns och sedan arbeta systematiskt med att minska eller eliminera arbetsmiljöproblem. Stöd i HR-enhet med specialistkunskap i arbetsmiljöfrågor.	Enhetschef BMS	Det har blivit bättre med arbetsmiljön kopplat till rotation för klinisk personal. Utmaningar finns fortfarande men det är högt upp på agendan och har inte tappats bort.	
Risk för oklarheter om vem som lägger och ansvarar för resursteamets scheman när Bemanningsservice delas i resursteam och bemanningsteam.	X				Ansvar för resursteamets scheman kommer fortsatt ligga hos bemanningsteam.	Enhetschef BMS	Inga förändringar har gjorts, ansvaret ligger fortsatt hos bemanningsteam.	

Oro kring att fungerande arbetssätt från Bemanningsservice tas bort eller ändras till det sämre i och med omorganisationen.	X			Eventuellt förändrade arbetssätt kommer ske i dialog med medarbetare. Arbetsgrupper under höst 2021 kommer startas upp för att ta del av båda enheternas arbetssätt och hur de ska giftas ihop.	Enhetschef BMS och HR	Har inte identifierat något som har blivit sämre. Arbete pågår fortsatt i förändrade arbetssätt där det är svårt ännu att mäta effekten (samordning timanställda).	
HR-enhetschefen får fler medarbetare vilket kan medföra att denne inte hinner med alla sina medarbetare.	X			Medarbetarantal befinner sig inom normal VGR 10-35 medarbetare. Dialog förväntas ske löpande från medarbetare om chefsstöd ej upplevs tillräckligt.	Medarbetare	Chef upplever att arbetsmiljön är ok. Medarbetare har inga negativa upplevelser utan påtalar även att det dagliga löses med enhetschef på BMS.	
Möjligheten till återhämtning och reflektion för HR-enhetschefen kan bli mindre till följd av denne får fler medarbetare.	X			HRC har regelbunda avstämningar med enhetschefer där möjlighet till bristande återhämtning och reflektion kan lyftas och då ta fram åtgärder.	Enhetschef HR	Möjlighet till reflektion och återhämtning finns.	

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?
Stor möjlighet till att få mycket bättre kvalitet på de timanställda när processen centraliseras.				
Möjlighet att komma närmare funktionen som hanterar arbetsmiljöfrågor och arbetsrättsliga processer.				
Att hitta god struktur och systematisering, framförallt gällande timanställda.				
Möjlighet för HR att komma närmare det kliniska arbetet.				
Möjlighet till erfarenhetsutbyte och kompetensöverföring mellan enheterna/teamen.				
Större kraft i arbetet med att bli en attraktiv arbetsgivare.				
Samordnade processer, samordningsvinster. Ökad redundans.				
Möjlighet till snabbare beslutsvägar i vissa frågor.				

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