

RISK- OCH KONSEKVENSBEDÖMNING

inför förändring - ur ett arbetsmiljöperspektiv

Verksamhet:

Ansvarig chef:

Deltagare vid genomförande av risk- och konsekvensbedömning:

Namn	Funktion
Charlotte Hjerton Liesto	Vårdenhetschef avdelning 4
Jennie Smith Malm	HR partner
Hawser Saed	Vårdenhetschef avdelning 3
Åsa Sjöberg	T.f vårdenhetschef avdelning 2
Tonika Thomas	Vårdenhetschef psykiatrimottagning beroende samt samordnare för resursfördelning inom heldygnsvården

Risk- och konsekvensbedömning framtagna 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 arbetstagarerna:

Varför sker den planerade förändringen?

Utifrån ekonomi i balans är en av omställningsåtgärderna förändrad bemanningsstruktur på dagtid/kväll/helgtid inom den psykiatriska heldygnsvården.

Vad består förändringen av

Att avdelning 2 och 4 går ner till 22 tjänstefaktorer och avdelning 3 till 24 tjänstefaktorer, vilket också innebär ett nytt schema utifrån dessa förutsättningar. Fördelningen av yrkeskategorier kommer att vara följande på avdelning 2 och 4: 10 sjuksköterskor och 7 skötare. På avdelning 3: 12 sjuksköterskor och 7 skötare. Med detta nya arbetssätt innebär det ett solidariskt tänk resursfördelning inom hela heldygnsvården. All personal utöver överenskommen grundbemanning kan med fördel omfördelas till annan avdelning i brist på personal. Var god se bifogad fil: schemaförslag utefter ny bemanningsstruktur.

Var ska förändringen genomföras?

Den psykiatriska heldygnsvården, avdelning 2, 3 och 4

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs?

Skötare och sjuksköterskor på de olika avdelningarna

När planeras förändringen att genomföras?

13/11 2023

Övrigt

--

Kommunikationsplan under förändringsprocessen	Genomförd/datum	Ansvarig
Se tidsplan, bifogad fil		Tonika Thomas med ansvariga vårdenhetschefer

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

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

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

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?
Schema enligt nya bemanningstal inte kan säkerställa minibemanning på helger				X				
Schemaförslaget innebär ensamtjänstgöring för ssk på helger vilket innebär att denne inte kan ta rast				X				
Ingen möjlighet att kunna jobba för att förebygga hot och våld samt gå på larm de turer man är 3 personer				X				
Risk för hot och våld samt personskada. Totalt sett en avsevärd försämrad möjlighet att arbeta förebyggande gällande hot och våld samt att omhänderta larm på ett bra sätt.				X				
AKM är ofta i behov av att låna personal för att kunna upprätthålla det mobila uppdraget, vilket blir försvårat med ett begränsat bemanningstal på avdelningarna			X					
Risk för hög belastning. Om någon är sjuk på helgen och en av de i tjänst behöver ringa runt finns bara en i kliniskt arbete.				X				
Risk för ohälsa och ev sjukskrivningar								

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?
Risk för hög arbetsbelastning och att man inte hinner med grundläggande arbetsuppgifter				X				
Risk för att inte kunna omhänderta individuella anpassningar när man bara är 3 resurser. Gäller även att kunna få återhämtning under arbetspasset				X				
Risk för ökat hot och våld på akutmottagningen pga att patienterna blir kvar där längre då personal på avdelningarna inte kan möta upp patienten.				X				
Risk för ohälsa och uppsägningar pga otrygga förhållanden.			X					
Stora ytor – svårt att få överblick över situationen då man bara är 3 personal								
Vid lägre bemanning begränsas möjligheten att ta med patienterna ut samt omhänderta besök av anhöriga, vilket påverkar patienternas mående								
Risk för stress kopplat till att man som medarbetare som flyttar runt inte känner till rutiner och hur den patientgruppen ska bemötas				X	Även patientsäkerhet			

Risk för ohälsa och ökad belastning för ordinarie personal när det kommer nya hela tiden, de får bära mycket ansvar och svara på mycket frågor			X				
Specialistkompetens krävs för arbete på våra avdelningar, risk för att tappa den kompetensen pga att man arbetar på annan enhet stor del av tid			X				
Risk för att hantering och förebyggande av hotfulla situationer brister vid färre medarbetare på avdelningen. Vid minibemanning går ej att avdela någon för att springa på larm				X			
Risk för ohälsa och att medarbetare slutar om man skapar en otrygg bemanningssituation med många förflyttningar och höga krav			X				
Risk för att skapa en oattraktiv arbetsplats		X					
Risk för konflikter inom arbetsgruppen pga att ingen vill flytta på sig			X				
Risk för att ej hinna med kompetenshöjande insatser när bemanningen stramas åt. Gäller särskilt inför införandet av Millennium			X				

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"