

Bilaga 1) Riskbedömning inför ändringar i verksamheten (8 § AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete)



Arbetsplatser: Nysätragården, Gläntan, Ordinärt boende Norra

Deltagare: Åsa Forsman, Hans Björkman, Ulrika Hjonequist, Alexandra Sundh Andersson, Anna Fredriksson, Katarina Rahm, Malin Widmark, Kristina Johansson, Katarina Walther, Hannele Kohkoinen, Malin Molwing, Stina Vestin, Veronika Nilsson

Datum: 2020-05-26

A) Precisera den planerade förändringen		
Vad består förändringen av?	Var ska förändringarna genomföras?	Vilka medarbetare/grupper av medarbetare berörs?
Föreslagna åtgärderna inom äldreomsorgen. <ol style="list-style-type: none">1. Avveckla en avdelning med sju lägenheter på Särskilda boendet, Nysätragården2. Minska antalet platser på korttidsboendet Gläntan från tio till åtta platser3. Flytta korttidsboendet Gläntan samt hemtjänstlokal och övriga lokaler som sociala sektorn disponerar på Apotekaren i Ånäset till Nysätragårdens lokaler.	Ånäsets äldreomsorg	Sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, enhetschefer

B) Riskbedömning				C) Handlingsplan			
Riskområde	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Åtgärder	Ansvarig	Klart när?	Uppföljning kontroll datum
De som har placerats på Vallmon pga fysiska problem kommer att få svårt att fortsätta att jobba eftersom det blir tyngre vård och större lokaler som innebär högre fysiska krav.	5	5	25	Individuella rehabiliteringsplaner för medarbetare som utifrån sin hälsa inte kan utföra ordinarie arbetsuppgifter.	Enhets chef.		
Psykosociala problem pga stress	5	5	25	Tydlig information till medarbetarna kring hur förändringen planeras att genomföras.			
Risk för att nattbemanning minskar och därmed blir det mer stress för de som blir kvar.	5	5	25	Tydlig information och inskolning kring de nya arbetsuppgifter som blir aktuella för nattpersonalen.	Enhets chef Gläntan och Nysätra gården		
Brist på parkering och motorvärmare för kommunbilar och privata bilar.	5	5	25	Inventera hur många motorvärmareplatser till hemtjänst? Hur många carport platser till hemtjänst? Parkering för privata bilar. Hur många platser finns idag? Kontakt med samhällsbyggnads för eventuella åtgärder	Avd. chef ÄFO och HS samt Socialchef.		
Omläddning, duschar, personalrum för få för alla som ska byta om. Svårt med tvättmöjligheter av personalkläder.	5	5	25	Inventera behov. Hemtjänst och HS. Hur många skåp för män resp kvinnor? Samma rum för korttids och hemtjänst? Inventera befintliga lokaler	Avd. chef ÄFO och HS samt Socialchef		
Varulager och förråd kommer inte att räcka till. Matlådor och minst fördubblade behov av	5	5	25	Inventera behov av förråd. Samt befintliga förråd	Avd. chef		

förråd. Förråd som finns i källarlokal. Risk för försämrade arbetsmiljön och arbetsskador.					ÄFO och HS samt Social chef		
Risk för att godsmottagning och godsavlämning innebär många tunga lyft och svåra förflyttningar som kan innebära arbetsskador.	5	5	25	Varför är det svårare att ta emot gods i de nya lokalerna?			
Risk för brist på tillräckligt med lokaler för att separera hjälpmedel från förbrukningsmaterial och rent från smutsigt. Risk för arbetsmiljöproblem och smittspridning	5	5	25	Inventera förrådsbehov. Separera hjälpmedel och förbrukning? Inventera befintliga utrymmen	Avd. chef ÄFO och HS samt Socialc hef		
Risk för att särskild träningslokal för rehabilitering saknas vilket försämrar möjligheterna för effektiv rehabilitering som ger kortare vårdtider.	5	5	25	Se över möjligheten att ställa i ordning del av samlingslokal till träningslokal för rehabilitering.			
Risk för att vissa arbetsmoment kan innebära arbetsskaderisk om två ska dela ett rum på Vallmon. Beroende på att det ska vara 8 boende på Vallmon men det finns 7 rum.	5	5	25	Vilken arbetsskaderisk uppstår?			
Närheten till rehabpersonal och ssk försvinner eftersom man inte kommer att dela lokaler. Möjligheten till snabba konsultationer försvinner och därmed en minskad trygghet hos omvårdnadspersonalen som riskerar att känna osäkerhet och stress.	5	5	25	Närhet till Rehabpersonal kommer fortfarande att finnas. Konsultation kan underlättas med digitala hjälpmedel ex Duo-app. Tydliga mötesstrukturer och rutiner för konsultation.	Äfo- Chef och HS- chef		
Avsaknad av utrymme för anhöriga att finnas	5	5	25	Verka för att brukare vid livets slut har ett	Enhets		

med vid palliativ vård. Risk för att man känner att man inte kan ge en bra miljö för dessa patienter vilket leder till samvetsstress hos personalen.				eget rum med egen toalett. Anhöriga kan vistas tillsammans med brukaren.	chef Gläntan		
Försämrat genomflöde pga okunskap om patienters status eftersom omvårdnadspersonal förväntas arbeta mer flexibelt på hela huset. Risk för längre vårdtider och därmed dyrare för verksamheten.	5	5	25	Genom upprättande av tydliga genomförandplaner med tydlig rehabiliteringsplan motverkas detta.	Enhetschef.		
Egen chef för Gläntan känns viktigt för det speciella behovet där. Man behöver nära till sin chef för att kunna ha ett snabbt genomflöde och ta snabba beslut. Stort behov av att ställa om snabbt och ha stor flexibilitet. Sammanslagning av personalgrupper innebär mer än 40 medarbetare för en chef. Risk att chef får en arbetsmiljö som innebär att det finns risk för sjukdom.	5	5	25	Genom upprättande av tydliga genomförandplaner med tydlig rehabiliteringsplan motverkas detta. Upprättande av tydlig mötes struktur och systematik i träffar och möten samt översyn av ruiner	Enhetschef		
Ökade kostnader för sjukhusvistelse eftersom man inte kan ta emot på Gläntan som får färre platser.	5	5	25	Parallellt arbete med trygg hemgång	Avd. chef ÅFO och HS samt Socialchef		
Risk för förlorad yrkesstolthet för Gläntans medarbetare. Man ser kvalitetssänkning av den goda omvårdnaden och den palliativa vård som man idag får beröm för och är stolt över.	5	5	25	Upprätthålla kompetensnivå genom utbildning och information.	Enhetschef		
Risk för stress och ökad arbetstyngd för t ex	5	5	25	Insatser i ordinärt boende stärks i samband	Social-		

nattpatrullen och hemtjänstpersonal.				med denna strukturförändring.	chef		
Längre rehabtid för att man har mindre vardagsmotion vilket idag sker i lokaler med stora ytor och möjlig utevistelse. Detta kommer inte att finnas på Nysätragården.	5	5	25	Genom upprättande av tydliga genomförandplaner med tydlig rehabiliteringsplan motverkas detta.	Enhetschef		
Den nära placeringen för ssk har varit positiv för smärtlindring och nära till läkemedel. Kommer att vara svårare på Nysätragården och innebära risk för stress och oro för att man inte sköter sitt jobb eller skapar onödigt lidande för boende.	5	5	25	Ssk kommer fortsatt att vara nära placerad. Konsultation kan underlättas med digitala hjälpmedel ex Duo-app. Tydliga mötesstrukturer och rutiner för konsultation.	HS-chef		
Att organisera flytten och att iordningställa Nysätragården kommer att kräva ett stort arbete. Projektledare för flytten är nödvändig. Risk för stora kostnader under tiden, stor oro och stress för den personal som blir inblandad.	5	5	25	Tydlig informationsplan för hela strukturförändringen.	Socialchef		
Fokus för personalen på flytten tar fokus från arbetet och försämrar vården. Risk för stor arbetsmiljöstress för all personal, även för chefer. Mitt i en flytt ska det vanliga arbetet fungera.	5	5	25	Tydlig informationsplan för hela strukturförändringen. Tydlighet i vad som förväntas från medarbetarna i de respektive momenten av förändringen.	Socialchef		
Bristen på tydlig kommunikation saknas inför den stora förändringen. Stor risk för oro och sjukskrivningar samt personalflykt.	5	5	25	Tydlig informationsplan för hela strukturförändringen.	Socialchef		
Risk för otrygghet och oro som skapar sjukdom. Personalen riskerar omplacering till jobb man inte valt och inte vill jobba med. Förutom oro för övertalighet/upsägning.	5	3	15	Tydlig informationsplan för hela strukturförändringen. Tydlighet i vad som förväntas från medarbetarna i de respektive momenten av förändringen.	Socialchef		
Risk för ökad smittspridning (t ex vinterkräxjuka, influensa) pga fler boende i trängre lokaler samt de som kommer från	3	5	15	På Nysätragården och Gläntan kommer det tillsammans att bo lika många brukare som det gör på Nysätragården idag. Personal	Enhetschef.		

NUS. Personal som förflyttar sig mellan avdelningar (poolarna).				flyttar sig mellan avdelningarna idag. Den påtalade risken bör inte bli större än den är idag. Risken motverkas med basala hygienruteiner.			
Risk för samordnad pooltid, man får annat arbete än man valt.	5	3	15	Viktigt med inskolning på de avdelningar och boenden man ska arbeta på.	Enhetschef		
Trångt i lokalerna med många verksamheter i samma hus som innebär risk för sämre arbetsmiljö och trivsel.	5	3	15	Prioritering kring vad som ska inrymmas i lokalerna. Se över möjligheterna att ställa iordning källarlokal till omklädningsrum förråd mm.	Socialchef		
Trånga toaletter på Vallmon (mycket hjälpmedel krävs för Gläntan) som kan leda till risk för arbetsskador och dålig arbetsmiljö.	5	3	15	Kontroll av om toaletterna är tillräckligt stora. Översyn av toaletter görs för att säkerställa mått enligt arbetsmiljöverket	ÄFO-chef		
Tillgång till utevistelse försvåras och leder till mer arbete när boende ska hjälpas in och ut. Risk för ökad stress och arbetstyngd.	5	3	15	Se över vad som kan och behöver göras åt utemiljön för att uppfylla kraven.	ÄFO-chef		
Oro för boende som går ut själva och går vilse, faller eller skadas på något sätt. En ökad risk för stress och oro.	3	5	15	Se över vad som kan och behöver göras åt utemiljön för att uppfylla kraven.	ÄFO-chef		
Risk för att korttids specialkompetens kommer att försvinna/försämras pga övertalighet och pooltid som medför fler personalförändringar.	3	5	15	Upprätthålla kompetensnivå genom utbildning och information	Enhetschef.		
Färre tillgängliga lokaler ger sämre förutsättningar för speciallösningar. Risk att det försvåras för personal och ökar stressen.	5	3	15	Prioritering kring vad som ska inrymmas i lokalerna.			
När boendeplatser minskar blir det svårare/tyngre att rehabilitera Gläntans gäster för att klara av att bo hemma istället för att komma till särskilt boende. Risk för längre rehabilitering och därmed längre vistelse på Gläntan som skapar ett stopp i det eftersträvade snabba flödet på	5	3	15	Genom upprättande av tydliga genomförandepaner med tydlig rehabiliteringsplan motverkas detta.	Enhetschef.		

korttidsboende.							
Rehabpersonalen kommer att finnas på annan våning eller kanske annan ort. Tidskrävande och sämre möjlighet till att utvärdera hur rehabiliteringen går vilket kan leda till onödiga vårdtider samt risk för oro/stress och mycket spring.	5	3	15	Närhet till Rehabpersonal kommer fortfarande att finnas. Konsultation kan underlättas med digitala hjälpmedel ex Duo-app. Tydliga mötesstrukturer och rutiner för konsultation.	Äfo- Chef och HS- chef		
Hemtjänsten behöver carport för sina bilar. Risk för försämrad arbetsmiljö och stress om bilarna ska skottas innan man kan åka.	5	3	15	Inventera hur många motorvärmplatser till hemtjänst? Hur många carport platser till hemtjänst? Parkering för privata bilar. Hur många platser finns idag? Kontakt med samhällsbyggnads för eventuella åtgärder	Avd. chef ÄFO och HS samt Socialc hef.		
Risk att personal slutar.	3	3	9				
Risk för minskad arbetsglädje	3	3	9				
Risk för ökad stress pga mindre arbetsro och högre flöde på Nysåtragården.	3	3	9	Upprättande av tydliga genomförandeplaner. Tydliga rutiner.	Enhets chef		
En sammanträdeslokal räcker inte till alla möten och gruppsammankomster vilket innebär risk för sämre delaktighet och samverkan i viktiga arbetsmiljö och vårdfrågor.	3	3	9	Inventera behovet av sammanträdesrum. Inventera befintliga lokaler.	Avd. chef ÄFO och HS samt Socialc hef		
På grund av färre platser på Gläntan kan det bli fler förfrågningar från medborgare när det gäller avlastning och akut korttidsvistelse. Risk för samvetsstress för Gläntans personal.	3	3	9	Det är inte Gläntans personal som avgör vilka som beviljas beslut om korttids. Ingen åtgärd krävs.			
Risk för oro att man inte klarar de krav som	3	3	9	Viktigt med inskolning på de avdelningar och boenden man ska arbeta på. Redan idag ska alla vara beredda på att arbeta i hela	Enhets chef.		

kommer att bli när man ska kunna dokumentera i ovan verksamhet ifall man ska jobba över hela huset.				huset och även i andra verksamheter. Detta är klarlagt i och med heltidsresan.			
Risk för ökad arbetsbelastning i hemsjukvård som kan innebära fler och längre resor och därmed risker för olyckor.	3	3	9	Insatser i ordinärt boende stärks i samband med denna strukturförändring.	Social- chef		
Besvärlig spiraltrappa är en utrymningsväg som kan innebära risker för svårigheter vid akut utrymning av Vallmon.	1	5	5	Kontroll med ansvarig för brandskydd. Hur ser utrymning ut från de andra avdelningarna på Nysätragården? Är utrymningsvägen godkänd?	ÄFO- chef		



D) Vilka positiva effekter ska förändringen leda till?

Tydligare och mer begränsat uppdrag för HSL personal.
 Att Gläntans boende har egna toaletter på rummen.
 Det är närmare till alla i mottagning och rehab eftersom man finns i samma byggnad.
 Rehabpersonal som finns på Nysätragården.
 Möjlighet att samordna utbildningar på ett smidigt sätt.
 Kan bli minskade materialkostnader, förbättrad logistik för visst material.
 Lättare att ha student om vi är fler ssk tillsammans på samma arbetsplats.
 Hemtjänsten fortsatt nära till rehab och ssk.

E) Följ upp

Uppföljning av åtgärd	Resultat Tillräcklig åtgärd	Resultat Inte tillräcklig åtgärd	Ny/fortsatt åtgärd	Ansvarig	Klart när?	Uppföljning kontroll datum

