



Sammanfattning riskbedömningar TU Omsorg på obekväma arbetstid



Friskfaktorer personal:

Bättre förutsättningar att möta ny lag om arbetstid (bättre schema för personalen)	Mindre ensamarbete (ökad trygghet)	Färre vikarie (högre kompetens)	Ingen beredskapstid	Kollegialt lärande	Tydligare ledarskap	Ekonomisk vinning
---	---	---------------------------------------	------------------------	-----------------------	------------------------	----------------------

Personal natt:

Risker:

- Nya schema
- Ledarskapet – hur?
- Ny organisation – hur?
- Nya arbetsuppgifter
- Färre tjänster
- Personal säger upp sig
- Lägre inkomst med färre ob-timmar
- Möta oroliga och arga vårdnadshavare

Åtgärder:

- Stöd i schemaläggning
- Tydlig tidsplan
- Dialog vid APT kring ny organisation
- Ta stöd hos Falck
- Gemensamt framtagande av tydliga rutiner och strukturer i organisationerna
- Tydliga och gemensamma budskap i kommunikation till vårdnadshavare (stöd av kommunikationsavdelning)

Risker personal dag (Prästv. och Kapellg.):

Risker:

- Nya schema
- Ledarskapet – hur?
- Ny organisation – hur fördelas lokaler?
- Nya arbetsuppgifter
- Färre tjänster
- Personal säger upp sig
- Dåligt med utrymme som försvårar säkerheten för barn
- Försvårad undervisning då barnen har olika vistelsetider
- Visionsarbete avstannar

Åtgärder:

- Stöd i schemaläggning
- Tydlig tidsplan
- Dialog vid APT kring ny organisation
- Ta stöd hos Falck
- Gemensamt framtagande av tydliga rutiner och strukturer i organisationerna
- Tydliga och gemensamma budskap i kommunikation till vårdnadshavare (stöd av kommunikationsavdelning)
- Stöd från arbetsgivare i att bygga nya struktur och organisation



Friskfaktorer rektorer:

Samlad
organisation
kring dygnet
runtverksamhet

Samlat
ledarskap med
en
sammanhållen
verksamhet

Rektor med
intresse och
engagemang
för
verksamheten

Risker rektorer

Risker:

- Högre arbetsbelastning vid ev. nedläggning (Sommarväder)
- Möta orolig personal
- Möta oroliga vårdnadshavare
- Ev. fler medarbetare (gäller dygnet runt Prästv och Kapellg)
- Samlat ledarskap - hur?

Åtgärder:

- Stöd av VC och stödfunktioner som HR, placering, kommunikation)
- Tydliga och gemensamma budskap i kommunikation till vårdnadshavare (stöd av kommunikationsavdelning)
- VC tar fram plan för hur ledarskapet ska organiseras
- Ta stöd av Falck

Barnkonsekvensanalys:

Positivt:

- Barn får tillgång till fler vuxna och fler kända vuxna
- Barn får tillgång till fler vuxna med högre kompetens (färre vik)
- Barn får tillgång till fler kamrater både i samma ålder men också i andra åldrar (mindre ensam)

Risker:

- Barn kan få längre resväg
- Längre dagar för vissa barn
- Oroligt initialt för barn som behöver byta enhet
- Barn med särskilda rättigheter kan uppleva det svårt med fler vuxna, fler kamrater och nya rutiner i en ny kontext

Åtgärder:

- Tydlig och tidig information och budskap till vårdnadshavare
- Barn som byter enhet involveras på olika sätt i flytt
- Barn som byter enhet får ett tydligt avslut från där de är och en god överlämning och introduktion till dit de ska flytta
- God överlämning av barn med särskilda rättigheter.
- Personal och rektorer tar stöd och hjälp av barnhälsan vid överlämning av barn med särskilda rättigheter

Kommentarer:

- **Personal:** Det är stora likheter kring riskfaktorer hos personal som arbetar inom de olika enheterna (bilaga 1, 2, 3, 4, 5, 6 och 7). Dock skiljer sig graderingen av samma risk mellan enheterna åt från gradering 2 till 4. Ändring och påverkan kring scheman lyfts hos samtliga. Hos de som idag arbetar dagtid på de enheter som föreslås bli utökade dygnet runt finns en större oro kring att tjänster kommer att försvinna Bilaga 6 och 7). Den personal som uttrycker mest oro och är personal som arbetar dag på Kapellgången (bilaga 7) som i förslaget föreslås var en av de dygnet runt-verksamheter som utökar sin verksamhet till att ha en större kapacitet för nattverksamhet
- **Rektorer:** Hos rektorerna finns funderingar kring hur det samlade ledarskapet kommer att se ut. Hos den rektor som eventuellt lägger ner sin verksamhet (Sommarväder, bilaga 10)) finns fundering och oro kring eventuell flytt av personal. Hos de rektorer där dygnet runt förväntas bli större (bilaga 6 och 7), finns fundering och oro kring hur ledarskapet kommer att se ut
- **Barn:** Det framkommer i Barnkonsekvensanalyser (bilaga 12, 13, 14, 15) och att det kan bli en omställning för de barn som behöver byta enhet. Nya lokaler, nya rutiner och delvis ny personal kan vara faktorer att beakta vid eventuell byte av enhet. Personal lyfter gemensamt många fördelar med större enheter där barn får möjlighet att träffa fler kända vuxna med högre kontinuitet och färre vikarie. Man lyfter också värdet i att få fler kamrater både totalt men också i samma ålder.

Kontakt

Annika Samuelsson Lovén

Avdelningschef avdelning Kvalitet

annika.loven@forskola.goteborg.se

Lotta Lundqvist

Verksamhetschef Hisingen 3

lotta.lundqvist@forskola.goteborg.se