

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-12-04

Ärendenummer SLK-2024-01095

Handläggare

Victoria Ödlund

Telefon: 031-368 00 51

E-post: victoria.odlund@stadshuset.goteborg.se

Hemställan från nämnden för funktionsstöd om dispens för personlig assistans utifrån regelverket kring dygnsvila

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Hemställan från nämnden för funktionsstöd om förlängning av generell avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för personliga assistenter i samband med assistansanvändares resor tillstyrks.
2. Hemställan från nämnden för funktionsstöd om förlängning av möjlighet till avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för åtta assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans tillstyrks.
3. Beslutet översändes till Centrala parter arbetsnämnd.

Beskrivning av ärendet och stadsledningskontorets bedömning

Centrala parter är överens om att det i vissa fall kan finnas behov av avvikelser från bestämmelsen avseende att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar. Enligt information från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), cirkulär 24:42, ska beslut om avvikelse fattas av den högsta ledningen i kommun eller kommunalt företag.

Besluten om avvikelser ska rapporteras till Centrala parter arbetsnämnd som har möjlighet att överpröva lokalt fattat beslut. Besluten gäller under en begränsad tid på högst 12 månader i taget.

För arbete och jour som förläggs enligt Bilaga J eller PAN kan arbetsgivaren besluta att den sammanlagda arbetstiden, ordinarie arbetstid och jour i kombination, i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar. Det handlar om situationer när det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag och inga andra rimliga åtgärder är möjliga.

Verksamheten personlig assistans inom förvaltningen för funktionsstöd har, efter beslut från kommunstyrelsen 2024-01-10 § 13, haft möjlighet till avvikelse från bestämmelser om dygnsvila för nio assistansanvändare. Beslutet gäller för ett år, därefter krävs ett förnyat beslut. Förvaltningen bedömer att det finns tillräcklig grund för att fortsätta att tillämpa denna avvikelse i åtta ärenden. Överväganden har gjorts med hänsyn till de specifika kraven i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och assistansanvändarnas välbefinnande och rätt till trygghet och ett självständigt liv.

För att uttömma alla möjligheter har en anpassning till reglerna prövats. Resultatet av tätare personalbyten blev en ökad oro, ångest och i vissa fall ökat utåtagerande beteende hos assistansanvändarna. För att skapa stabilitet i dessa ärenden har man därför gått till 24-timmarspass med gott resultat.

Förvaltningen ser också fortsatt behov av att besluta om avvikelser vid assistansanvändares resor. Om avvikelser inte skulle beslutas skulle det innebära en dubbel uppsättning av personal och därmed innebära många fler kontaktytor för assistansanvändaren än annars. Vid resor befinner sig assistansanvändaren i en situation som inte är den vardagliga vilket kan bidra till stress och oro. Assistansanvändaren har enligt lagen rätt att få sin personliga assistans utförd av ett fåtal medhjälpare som hen känner väl för att kunna göra sig förstådd samt få hjälp och stöd i situationer av privat karaktär.

Stadsledningskontoret tillstyrker ärendet med hänvisning till de argument som nämnden för funktionsstöd har framfört. Förvaltningen har gjort en noggrann och omfattande utvärdering av konsekvenser för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö inför utgången av den 12-månadersperiod som avvikelserna har tillämpats. Uppföljningar sker kontinuerligt i skyddskommittén där arbetsskador och tillbud följs upp. Berörda medarbetare erbjuds dessutom medicinska kontroller samt hälsosamtal i samband med uppföljning. För att ta del av nämndens hemställan, se bilagan till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Stadsledningskontoret betonar att arbetstidsreglerna är en tvingande skyddslagstiftning, där medarbetarnas behov av vila och återhämtning ska ställas i relation till brukares lagstadgade rättigheter. Centrala parter är överens om att möjligheterna till beslut om avvikelser ska användas för att ytterligare förändra och anpassa kommuners och regioners arbetssätt. Målet är att på sikt följa det grundläggande regelverket.

Inför beslutets utgång ska arbetsgivaren utvärdera vilken påverkan som avvikelserna har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö samt undersöka om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa avvikelserna.

Stadsledningskontoret bedömer att nämnden för funktionsstöd under 2026 kan utvärdera vilken påverkan som avvikelserna har inneburit. Underlagen kan användas för att bedriva ett målinriktat arbete för att ytterligare minimera behov av avvikelser.

Bilaga

Handlingar från nämnden för funktionsstöd 2024-11-27 § 207

Lotta Sjöberg

Eva Hessman

HR- och kommunikationsdirektör

Stadsdirektör



Hemställan till kommunstyrelsen om dispens utifrån regelverket kring dygnsvila för personlig assistans

§ 207, Dnr N161-1995/24

Anställda inom kommuner och regioner ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod. För personliga assistenter kan arbetsgivaren besluta att den sammanlagda arbetstiden, ordinarie arbetstid och jour i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar, när det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter och inga andra rimliga åtgärder är möjliga.

Beslut

1. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om förlängning av möjlighet till avvikelse från de nya bestämmelserna om dygnsvila för åtta assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans.
2. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om generell avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för personliga assistenter i samband med assistansanvändares resor inom verksamheten personlig assistans.
3. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Handlingar

Förvaltningen har den 14 november 2024 upprättat ett tjänsteutlåtande med elva tillhörande bilagor. Förvaltningen föreslår att nämnden hemställer till kommunstyrelsen att besluta om förlängning av möjlighet till avvikelse från de nya bestämmelserna om dygnsvila för åtta assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans och hemställer till kommunstyrelsen att besluta om generell avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för personliga assistenter i samband med assistansanvändares resor inom verksamheten personlig assistans och förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Yrkande

Ordförande Håkan Hallengren (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag att hemställa till kommunstyrelsen om förlängning av möjlighet till avvikelse från de nya bestämmelserna om dygnsvila för angivna assistansanvändare med mera.

Justering

Den 27 november 2024.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen



Utdrag ur protokoll (nr 10A)

Sammanträdesdatum: 2024-11-27

Vid protokollet

Ordförande

Håkan Hallengren (S)

Justerande

Johanna Holmdahl (KD)



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-11-14

Diarienummer N161-1995/24

Handläggare

Anders Sandegård

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: anders.sandegard@funktionsstod.goteborg.se

Hemställan till kommunstyrelsen om dispens utifrån regelverket kring dygnsvila för personlig assistans

Förslag till beslut

1. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om förlängning av möjlighet till avvikelse från de nya bestämmelserna om dygnsvila för åtta assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans.
2. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om generell avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för personliga assistenter i samband med assistansanvändares resor inom verksamheten personlig assistans.
3. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Förvaltningen för funktionsstöd och verksamheten personlig assistans har efter beslut från kommunstyrelsen haft möjlighet till avvikelse från bestämmelser om dygnsvila för nio assistansanvändare. Förvaltningen önskar att denna möjlighet till avvikelse kvarstår för åtta assistansanvändare genom beslut om ytterligare 12 månaders period,

För personliga assistenter kan arbetsgivaren besluta att den sammanlagda arbetstiden, ordinarie arbetstid och jour i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar. Det handlar om situationer när det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag och inga andra rimliga åtgärder är möjliga. En situation som kan kräva ett sådant upplägg är exempelvis när en brukare planerar en aktivitet där avlösning inte är möjlig eller rimlig.

Förvaltningen bedömer att det finns tillräcklig grund för att fortsätta att tillämpa denna avvikelse i åtta ärenden inom verksamhetsområdet personlig assistans. Överväganden har gjorts med hänsyn till de specifika kraven i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och assistansanvändarnas välbefinnande och rätt till trygghet och ett självständigt liv.

För att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag, hemställer nämnden också om beslut om avvikelse i samband med resor för samtliga assistansanvändare inom verksamhetsområdet personlig assistans.

Beslut om avvikelse fattas av kommunstyrelsen. Därefter ska besluten rapporteras till Centrala parters arbetstidsnämnd, en nyinrättad nämnd på nationell nivå. Besluten gäller under en begränsad tid på högst 12 månader i taget.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Anpassningen till de nya reglerna om dygnsvilan leder till ökade kostnader för verksamheten då det behövs mer personal för att möjliggöra 11 timmars dygnsvila för alla anställda som idag har arbete och jour nattetid. Ett beslut om avvikelse innebär dock att kostnaden för bemanningen lägre än om inte avvikelse beviljas. Det beror på att vi med avvikelse kan klara oss med en mindre grupp personliga assistenter för att klara uppdraget. Bedömningen av möjlighet till avvikelse i enskilda ärenden har emellertid enbart utgått från assistansanvändarens behov, inte utifrån ekonomiska aspekter.

Bedömning ur ekologisk dimension

Om inte beslut om avvikelse vid resor fattas finns risk för negativ klimatpåverkan då dubbelbemanning innebär att flera personers reser. Bedömningen av möjlighet till avvikelse i enskilda ärenden har emellertid enbart utgått från assistansanvändarens behov, inte utifrån ekologiska aspekter.

Bedömning ur social dimension

Regelbunden vila är viktigt utifrån arbetsmiljö och social hållbarhet för personalen. Samtidigt kan de anpassningar till 11 timmars dygnsvila som behöver göras innebära negativa konsekvenser för välbefinnande och livskvalitet hos assistansanvändare.

Personer som erhåller stöd enligt LSS har olika och ibland komplexa behov vilket kan innebära ett stort behov av stabilitet och kontinuitet. Eventuella ändringar i personalstyrkan och tätare personalbyten kan bidra till oro och osäkerhet, vilket i sin tur kan påverka assistansanvändarnas välbefinnande och livskvalitet negativt. Inom verksamhetsområde personlig assistans har assistansanvändare en lagstiftad rätt att påverka vilka som ger dem stöd och på vilket sätt detta stöd ges. På ett grundläggande plan handlar detta om möjligheten till självständighet och trygghet för varje individ. För att tillgodose brukarnas behov är möjlighet till avvikelse från bestämmelserna vad gäller dygnsvila därför viktig.

Samverkan

Information lämnas i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 20 november 2024 och på lokal samverkansgrupp (LSG) den 4 november 2024.

Bilagor

1. Begäran om dispens med möjlighet till avvikelse för personlig assistans
2. MBL-protokoll
3. Svar på utvärderingsfrågor
- 4-11. Riskbedömningar

Ärendet

Verksamhetsområdet personlig assistans inom förvaltningen för funktionsstöd ser ett behov av att använda möjligheterna till avvikelse från de nya reglerna om 11 timmars dygnsvila. Nämnden föreslås hemställa till kommunstyrelsen att fatta dessa beslut. Ärendet ska därefter hanteras av Centrala Parters arbetstidsnämnd.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

I sin roll som arbetsgivarorganisation tecknar Sveriges Kommuner och Regioner kollektivavtal med de centrala fackliga organisationerna för nästan 1,2 miljoner medarbetare i Sverige. Dessa kollektivavtal kallas Huvudöverenskommelse (HÖK) och innehåller förhandlingsprotokoll, löneavtal och allmänna anställningsvillkor. Som en del av HÖK finns dokumentet Allmänna bestämmelser (AB) med bilagor och innehåller allmänna anställningsvillkor.

Från och med den 1 oktober 2023 har Sveriges kommuner och Regioner, SKR, tillsammans med Sobona, de kommunala företagens arbetsgivarorganisation, gjort anpassningar av kollektivavtal till rådande EU-direktiv om dygnsvila för anställda inom kommuner och regioner. Bakgrunden till detta är kritik från EU-kommissionen som ansåg att kollektivavtalet som gäller för anställda i kommuner och regioner inte levde upp till minimikraven i EU:s arbetsdirektiv. De nya bestämmelserna innebär att alla medarbetare måste ha minst 11 timmars sammanhängande vila varje 24-timmarsperiod, och arbetspass måste följas av vila.

Anställningar som berörs

För anställda i förvaltningen inom verksamheter med behov av arbete och jour nattetid gäller särskilda bestämmelser som regleras i Bilaga J som är en bilaga till Allmänna bestämmelser (AB). Denna bilaga specificerar regler och rättigheter som gäller för personal som arbetar inom jourtjänst, vilket innebär att de är tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstider, oftast för att hantera akuta eller oväntade situationer. En annan anställningsform som omfattas av detta ärende gäller så kallade PAN-anställda. En PAN-anställning innebär att man är anställd på anmodan av en enskild med funktionsnedsättning enligt gällande lagstiftning. Anställningsformen regleras i kollektivavtalet "Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare" (PAN) i de fall dessa inte uppfyller kraven som ställts upp för att HÖK ska gälla.

För anställda i förvaltningen som arbetar enligt Bilaga J och PAN trädde de nya reglerna om dygnsvila i kraft den 1 februari 2024.

Förutsättningar för avvikelse

För yrkesrollen personlig assistent, som omfattas av bilaga J, samt för anställda utifrån PAN finns det en möjlighet för arbetsgivaren att besluta om avvikelse från den obligatoriska vilotiden, vilket innebär att den sammanlagda arbetstiden i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar. Detta är endast tillåtet när det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter och friheter enligt lag och inga andra rimliga alternativ finns tillgängliga. Efter en sådan arbetstidsförläggning måste kompenserande vila erbjudas omedelbart och vara minst lika lång som den sammanlagda arbetstiden för både ordinarie arbetstid och jour. Ett beslut om avvikelse gäller under begränsad tid, som längst tolv

månader i taget. Beslutet ska också föregås av förhandling enligt Medbestämmandelagen, MBL 11 § med berörda förbund, där arbetsgivaren ska redogöra för skälen till beslutet. Dessutom ska en riskbedömning göras i varje enskilt ärende.

Inför beslutets utgång ska arbetsgivaren också utvärdera vilken påverkan som avvikelsen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö samt undersöka om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa avvikelsen.

Avvikelse för resor

Syftet med beslut om avvikelse är att den som har personlig assistans inte ska få sin rätt inskränkt på grund av bestämmelserna om dygnsvila.

Enligt LSS är målet att assistansanvändarna i så lång utsträckning som möjligt ska kunna leva ett självständigt liv som alla andra. Detta innefattar bland annat möjligheten att kunna resa bort kortare eller längre vistelser tillsammans med sina personliga assistenter. Utifrån lagkraven på att stödet ska vara personligt utformat och att den enskildes behov av stöd och hjälp ska kunna tillgodoses av ett begränsat antal personer går det i dessa fall inte alltid att bara bemanna med mer personal. För att få det att fungera behöver det finnas möjlighet till arbetspass med en sammanlagd arbetstid på upp till 24 timmar.

Övrigt

Det är kommunstyrelsen som fattar beslut om avvikelse för kommunens räkning, men besluten ska beredas av ansvarig nämnd. Det är samma handlingar som krävs vid beslut om avvikelse som vid ansökan om dispens. Dokumentet ”Uppgifter ska lämnas i samband med begäran om dispens” har tagits fram från SKR och ska skickas med som underlag inför beslut. Se bilaga 1. Varje enskilt beslut ska därefter rapporteras till den nyinrättade Centrala parters arbetstidsnämnd som har möjlighet att överpröva beslutet innan det kan verkställas.

Förvaltningens bedömning

För medarbetarna innebär reglerna om dygnsvila ett förstärkt skydd för vila och återhämtning. Förvaltningen har anpassat sig efter reglerna vilket fått en ekonomisk påverkan.

Förvaltningen gör bedömningen att de ärenden som identifierats inom verksamhetsområdet personlig assistans är i behov av fortsatt möjlighet till avvikelse för att säkerställa den enskildes rättigheter och friheter enligt lag, och där inga andra rimliga alternativ är möjliga. Bland cirka 80 ärenden har åtta ärenden identifierats där avvikelse är nödvändig att ta till, i huvudsak på grund av brukarens behov av specifik kompetens hos medarbetare men också för att kunna göra aktiviteter utan att i hög grad ta hänsyn till personalbyten. Se bilaga 1.

Möjligheten till avvikelse tillämpas när det är absolut nödvändigt och komplexiteten och behoven i dessa ärenden har därför bedömts av förvaltningen. Bedömningen har utgått från en riskanalys av vilka konsekvenser som nödvändiga schemalägningsanpassningar förväntas innebära för den enskilde assistansanvändaren. Komplexitet, eventuell samsjuklighet samt eventuella krav på specifik kompetens, exempelvis för hantering av livsnödvändig medicinteknisk utrustning har beaktats i bedömningen. Se bilaga 2.

För att uttömma alla möjligheter har en anpassning till reglerna i dessa ärenden också

prövats. Resultatet av tätare personalbyten blev en ökad oro, ångest och i vissa fall ökat utåtagerande beteende hos assistansanvändarna och/eller att de inte får möjlighet till ett fritt och självständigt liv, vilket är syftet med lagstiftningen kring denna insats.

Förvaltningen ser också fortsatt behov av att besluta om avvikelse vid assistansanvändares resor inom Sverige och utomlands.

I information från SKR anges att möjligheten till avvikelse syftar till att den som har rätt att få personlig assistans inte ska få sin rätt inskränkt på grund av bestämmelserna om dygnsvila. En situation som kan kräva beslut att förlägga arbete i kombination med jour i upp till 24 timmar är när den enskilde planerar en resa där avlösning mellan personliga assistenter inte är möjlig eller rimlig.

I dag finns en hög grad av frivillighet för medarbetare som följer med assistansanvändare på resor, vilket möjliggör för medarbetaren att utanför arbetstid återhämta sig och tillbringa sin fritid på det sätt man önskar. Om bemanningen vid resor inte skulle bygga på frivillighet så finns det en stor risk att befintlig personals arbetsmiljö och livssituation påverkas negativt och att personal väljer att avsluta sin anställning.

Om avvikelse inte skulle beslutas skulle det innebära en dubbel uppsättning av personal och därmed innebära många fler kontaktytor för assistansanvändaren än annars. När assistansanvändaren är ute och reser befinner den sig redan i en situation som inte är den vardagliga vilket bidrar till stress och oro. Assistansanvändaren har enligt lagen rätt att få sin personliga assistans utförd av ett fåtal medhjälpare som den känner väl för att kunna göra sig förstådd samt få hjälp och stöd i situationer av privat karaktär. Det är därför av avgörande betydelse att stödet ges av personer som den enskilde själv har valt och har förtroende för.

Anledningen till att förvaltningen vill att kommunstyrelsen fattar ett generellt beslut om Avvikelse för resor är för att få beslutet klart på förhand. Ett beslut om avvikelse ska föregås av förhandling enligt MBL 11 §, beredas av nämnden och därefter beslutas av kommunstyrelsen varpå det ska rapporteras till Centrala parterers arbetstidsnämnd innan det kan verkställas.

Om kommunen skulle behöva besluta om avvikelse varje gång en assistansanvändare ska göra en resa skulle det innebära en omfattande process som skulle ta orimligt lång tid för en enskild assistansanvändare att vänta på besked om den kan genomföra en resa.

Beslut om avvikelse gäller för högst ett år i taget. Det innebär att framöver kommer detta ärende komma till nämnden med jämna mellanrum. Om nya brukare beviljas personlig assistans eller om behov för en brukare med personlig assistans ändras och det behöver fattas beslut om avvikelse kommer också det ärendet att behandlas i nämnden framöver.

Camilla Blomqvist

Anna Lifjorden

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef Daglig verksamhet och stöd

Verksamhetsområde Personlig assistans

Observera att möjlighet till avvikelse i detta dokument formuleras som en ”begäran om dispens” för att svara emot de frågor som kommunen ska svara på när ärendet bereds.

Bilaga 1

Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens

1. Ange om begäran avser avvikelse från AB § 13 mom. 5 eller bilaga till AB och i så fall vilken.

Begäran avser avvikelse från bilaga J tillhörande Allmänna bestämmelser (AB). Även PAN-anställda berörs begäran av avvikelse.

2. Vilken verksamhet och vilka delar av verksamheten är aktuell/aktuella för begäran av dispens?

Verksamhetsområdet personlig assistans i funktionsstödsförvaltningen i Göteborgs stad är den verksamhet som berörs. Verksamheten har cirka 80 assistansanvändare som valt att få sin insats utförd av kommunen. Verksamheten arbetar efter fattade beslut av antingen Försäkringskassan eller Göteborgs Stad och bemanningen planeras efter hur beslutet är utformat.

Verksamheten arbetar med att säkerställa att personer som har insatsen personlig assistans ges förutsättningar att i så lång utsträckning som möjligt leva ett självständigt liv som alla andra. Behovet av dispens med möjlighet till avvikelse rör ett begränsat antal assistansanvändare och inte hela verksamhetsområdet. Den del av verksamheten som är aktuell för dispens med möjlighet till avvikelse är i nuläget 8 komplexa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.

3. Vilken/vilka yrkesgrupp/yrkesgrupper är berörda av begäran om dispens och hur många arbetstagare i dessa grupper skulle beröras?

I de ärenden som berörs av begäran om dispens med möjlighet till avvikelse arbetar i dagsläget 47 medarbetare varav 10 PAN anställda, alla med befattningen personlig assistent.

4. Beskriv hur verksamheten är bemannad och hur belastningen ser ut. Ange om det saknas specifik kompetens eller dylikt. Om så är fallet vilken/vilka kompetenser saknas och vilka konsekvenser får det?

Särskilda faktorer som påverkar både möjligheten att bemanna och rekrytera är först och främst att i insatsen personlig assistans finns några särskilda aspekter i LSS lagstiftningen och i lagstiftarens intentioner att ta hänsyn till. Av särskild vikt är assistansanvändarnas rättigheter att själva påverka vem som ska ge det personliga stödet och hur det ska utformas, det vill säga att insatsen till skillnad från många andra insatser är personlig. (Proposition 1992/93:159, sidan 63). I pågående översyn av LSS lagstiftningen ser man över att skriva in detta i själva lagtexten. Då lagstiftning går före avtal så är detta en aspekt som behöver beaktas.

Generellt handlar det om dels möjligheten till självständighet, dels om tryggheten för den enskilde assistansanvändaren.

I verksamhetsområdet bemannar vi dygnet runt utifrån fattade beslut. Belastningen är utifrån rådande

kompetensförsörjningssituation ansträngd. Det är särskilt svårt att rekrytera medarbetare med medicinsk kompetens. Konsekvensen är att vi behöver ha fler personer runt assistansanvändaren vilket går emot lagens intentioner om en liten grupp medarbetare som ska ge det personliga stödet. Konsekvensen av detta blir att assistansanvändare som har svårt för förändringar och därmed täta personalbyten kommer att fara illa. Detta gäller särskilt de ärenden som berörs i denna begäran. Ytterligare konsekvens är att området behöver kompetensutveckla själva för att säkerställa behovet av personal med rätt kompetens.

5. Beskriv om det finns specifika faktorer kopplade till tredje man (till exempel patient, brukare, barn, civilsamhälle eller dylikt) som särskilt behöver beaktas när verksamheten bemannas.

Varje assistansanvändare har en unik situation utifrån sina behov vilket behöver beaktas när bemanning planeras och genomförs. Se vidare bilaga 1a.

6. Finns det andra faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsarbete, frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt?

I de ärenden där begäran om dispens med möjlighet till avvikelse görs är det svårt att rekrytera den kompetens som behövs i dessa komplexa ärenden på grund av assistansanvändarnas svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar; vilket utgör en stor psykisk belastning för medarbetarna. I dessa ärenden är frånvaro en faktor som påverkar möjligheten att bemanna. Ytterligare en faktor som påverkar är att Göteborgs stad har heltidsavtal vilket för personlig assistans betyder att verksamheten har överbemanning av medarbetare som saknar den kompetens som behövs i de ärenden som berörs av begäran om dispens med möjlighet till avvikelse samtidigt som verksamheten har underbemanning i berörda ärenden.

7. Beskriv verksamhetens geografiska förutsättningar, till exempel om det rör sig om glesbygd med långa pendlingsavstånd eller dylikt?

Alla assistansanvändare bor i Göteborgs Stad vilket innebär både centralt och på landet inom kommunens gränser.

8. Ange genomsnittlig andel aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik om sådan finns att tillgå.

Andel genomsnittlig tid för aktivt arbete under jour är att man blir väckt 1–3 tillfällen/arbetspass för att assistansanvändarna behöver stöd av olika skäl. Aktiv tid varierar vid varje tillfälle och kan vara allt från några minuter till flera timmar. Statistik finns ej att tillgå.

9. Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna.

Prognosen för förväntad utveckling framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarnas funktionsnedsättningar och svårigheter. När det gäller belastningen på verksamheten kommer den att kvarstå under de kommande 12 månaderna i de ärenden som idag har 24 timmars pass. Det vill säga kompetensförsörjningsproblematiken kommer inte att minska, tvärtom ser vi tendenser att det blir allt svårare.

10. Beskriv vilka åtgärder som har vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.

Att ha tätare personalbyten har prövats i alla de ärenden som är aktuella för begäran om dispens med

möjlighet till avvikelse och det man då sett är att assistansanvändarna har fått en ökad oro och ångest och att deras utåtagerande beteende har ökat. För att skapa stabilitet i dessa ärenden har man därför gått till dygnsjourer med gott resultat.

11. Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten.

Ur ett verksamhetsperspektiv skulle max 20 timmar innebära att verksamheten kommer att behöva fler personal runt assistansanvändaren vilket går emot lagens intentioner samt får en konsekvens för den enskilde assistansanvändaren som blir mer utåtagerande. Det blir fler medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mer komplext utifrån både rekrytering och schemaläggning.

12. Ange för hur lång tidsperiod dispens krävs, och vad som ligger till grund för detta

Begäran om dispens med möjlighet till avvikelse begärs för 12 månader i samtliga ärenden där 24 timmars pass tillämpas idag med hänvisning till komplexiteten i dessa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.

Samlad bedömning

Verksamhetens samlade bedömning är att det inte är möjligt att förlägga arbetstid utan att tillämpa dispens med möjlighet till avvikelse från krav på dygnsvila på elva timmar för berörda ärenden utan stora konsekvenser för den enskilde och för medarbetarnas arbetsmiljö i form av ökat utåtagerande beteende där medarbetarna utsätts för hot och våld.

I och med lagändringen stärkt rätt till personlig assistans ser verksamheten också att fler personer med autism på sikt kommer att beviljas personlig assistans och i den här gruppen är det också troligt att behovet av dispens med möjlighet till avvikelse gällande 24 timmars pass kommer att öka.

13. Generellt behov av möjlighet till generell avvikelse i samband med resor, avser flera assistansanvändare, då det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag.

Enligt rättighetslagstiftningen LSS ska assistansanvändarna i så lång utsträckning som möjligt kunna leva ett självständigt liv som alla andra. Detta innefattar bland annat möjligheten att kunna resa bort kortare eller längre vistelser. Assistansanvändaren behöver då ha personal med sig och finns inte möjligheten till dygnspass tillfälligt i samband med resan begränsas assistansanvändarens frihet att göra som andra då hänsyn måste tas till personalbyte och bemanning. Det blir inte möjligt eller rimligt att ha med sig dubbel uppsättning med personal för att kunna göra personalbyte då många personliga assistenter också går till flera assistansanvändare. Om man hade med sig dubbel uppsättning personal skulle det innebära att assistansanvändare skulle ha många fler kontaktytor än man har annars. Enligt propositionen (Proposition 1992/93:159, sidan 63) har assistansanvändaren rätt till att få sin personliga assistans av ett fåtal medhjälpare som de känner väl för att kunna göra sig förstådda, få hjälp och stöd i situationer av privat karaktär och att stödet ges av personer som den enskilde själv har valt och har förtroende för.

Påverkan på medarbetarens hälsa handlar om att personal i större utsträckning skulle behöva följa med på resor till skillnad från idag när en hög grad av frivillighet är tillämpbar. Den direkta

konsekvensen blir att man som personal när man inte arbetar befinner sig på annan ort utan möjlighet till det privatliv och den fritid man vill ha. Möjligheten till avvikelse syftar till att den som har personlig assistans inte ska få sin rätt inskränkt på grund av bestämmelserna om dygnsvila.

Det är endast för personlig assistent, ledsagare och avlösare som arbetsgivaren kan besluta om att förlägga arbetet i kombination med jour i upp till 24 timmar. Möjligheten syftar till att den som har rätt att få personlig assistans inte ska få sin rätt inskränkt på grund av bestämmelserna om dygnsvila.

En situation som kan kräva en sådan förläggning är exempelvis när den enskilde planerar en resa eller aktivitet där avlösning mellan personliga assistenter inte är möjlig eller rimlig.

Begränsningen omfattar även PAN-anställda – ungefär 25 % av verksamhetsområdets assistansanvändare väljer att ha sin personliga assistans med PAN anställda och i många fall anhöriga vilket de har rätt till enligt lag. Det behövs dispens med möjlighet till avvikelse även avseende dem då de till exempel vill resa med sina familjer.

Bilaga 1a

Åtta ärenden där verksamheten begär möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5 gällande 24 timmars arbetspass.

1. Assistansanvändare nr 15

Under många år har det varit stora svårigheter med att hen har haft ett utåtagerande beteende i förhållande till sina assistenter och har svårt för förändringar och därmed personalbyten och är i behov av en liten personalstyrka som gör insatser.

Assistansanvändaren behöver ha stabilitet i det att den personen som hjälper hen i säng på kvällen också är den som kommer in på natten när hen är i behov av det samt att det också är den person som väcker hen på morgonen och hjälper hen med morgon bestyr. Verksamheten införde 24-timmarspass med byte klockan 14.00 hos denna assistansanvändare vilket innebär att personalbyte görs när hen är vaken och "med". Detta har gjort att hens utåtagerande i förhållande till sina assistenter kraftigt har minskat.

Verksamheten har försökt att ha kortare arbetspass tidigare men då inträffade allvarliga händelser dagligen till att idag ske ytterst sällan och då i samband med byte till ny personal.

Det räcker inte med 20 timmars pass då bytet skulle behöva ske nattetid alternativt mitt på dagen varierat och skulle orsaka ökat utåtagerande beteende. Att ha tätare personalbyte skulle innebära att hen inte kan få sin insats såsom lagstiftaren har avsett i förarbetena till lagen och skulle även allvarligt försämra assistansanvändarens mående. Medarbetarnas arbetsmiljö skulle försämrats på så sätt att tillbud/arbetsskador samt avvikelser skulle inträffa i större utsträckning såsom det var tidigare.

I detta ärende berörs sju medarbetare och här arbetar man ensam varje pass för att minska intrycken för assistansanvändaren. Det behöver vara kontinuitet i klockslag vid byte av personal då det är av väldigt stor vikt för stabiliteten för assistansanvändaren. Hos de medarbetare som arbetar i detta ärende saknas ingen kompetens och i detta fall krävs att assistansanvändaren känner sig trygg med sina assistenter varför de är svåra att byta ut.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om tolv månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

I detta ärende är det svårt att rekrytera på grund av att assistansanvändarens funktionsnedsättning leder till stor psykisk belastning för medarbetarna. Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar under natten och är orolig och behöver då möta den medarbetare som var i tjänst när hen somnade för att kunna bli lugn igen. Uppskattningsvis vaknar assistansanvändaren en

gång per natt och det kan variera i tidpunkt när det sker och det gäller ingen planerad insats.

2. Assistansanvändare nr 22

Har väldigt specifika önskemål om personal. Har ett väldigt utåtagerande beteende och blir våldsam om detta ej uppfylls. Det finns idag två personal under all vaken tid och assistansanvändaren klarar inte byte av personal flera gånger under dygnet då hen blir våldsam när hen känner sig otrygg.

Kontinuitet i klockslag vid byte av personal är av väldigt stor vikt för stabiliteten för assistansanvändaren samt för att motverka våldsamheten. Det våldsamma beteendet påverkar personalens arbetsmiljö negativt i form av fysiskt våld från assistansanvändaren när verksamheten provat att personalen har haft kortare arbetspass. Efter införandet av dygnspass har våldsamheterna minskat betydligt.

Verksamheten bedömer att det inte är möjligt med 20 timmars pass utifrån assistansanvändarens psykiska ohälsa och funktionsnedsättning samt den negativa påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö.

I detta ärende arbetar 7 medarbetare. Hos de medarbetare som arbetar i detta ärende saknas ingen kompetens och medarbetarna har arbetat länge i ärendet och assistansanvändaren känner sig trygg med dem. I detta ärende är det svårt att rekrytera då urvalet utifrån assistansanvändarens önskemål begränsar.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändaren funktionsnedsättningar och svårigheter så här ansöker verksamheten om 12 månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Ärendet har sovande jour och assistansanvändaren vaknar flera gånger per natt och behöver lugnas av de medarbetare hen är trygg med. Observera att det finns två personal dagtid i ärendet samt en nattetid och att insatsen under jour inte är planerad.

Medarbetarna trivs med att arbeta jour och ser inte andra tider som aktuella varken för assistansanvändaren eller utifrån specifik arbetssituation.

Medarbetarna har mycket låg sjukfrånvaro och medger att de trivs med upplägget och upplever sig friska. Med färre lediga dagar vilket skulle kunna ske vid en förkortning av arbetsdagarna är risken att sjukfrånvaron skulle öka.

För verksamheten i stort så passar tiderna som är idag vilket inger trygghet hos assistanstagaren som tidigare påvisat mycket våldsamma tendenser vid stress när ovan personal är på plats. Kombinationen andra tider och fler i personalgruppen riskerar att leda till allvarliga konsekvenser både för nuvarande personal och kommande personal. Risken blir även påtaglig för allmänheten då assistanstagaren idag rör sig med ute med ytterst kompetent personal som läser av situationer och avleder när det krävs. Tiderna i detta

fall är grundläggande för både personal och verksamheten.

3. Assistansanvändare nr 44

Håller även på att utveckla demens och har svåra attacker där hen skriker och blir verbalt utåtagerande på grund av vanföreställningar. Hen kan skrika i timmar och för att motverka dessa attacker behöver personalen skapa trygghet och kontinuitet. När det tidigare förekommit tätare personalbyten har detta lett till mer attacker och vanföreställningar vilket skapar dåligt mående för hen själv och en väldigt svår arbetsmiljö för personalen.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om tolv månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

I detta ärende arbetar sex medarbetare. De medarbetare som arbetar i ärendet har arbetat under lång tid och känner assistansanvändaren väl. Det verksamheten ser är att arbetsgruppen är i större behov av kompetensutveckling utifrån tillkommande demens och det blir därför ännu viktigare med stabilitet.

Prognosen framåt är osäker då det tillstött demensproblematik vilket försvårar ytterligare assistansanvändarens funktionsnedsättningar och svårigheter så här ansöker verksamheten om tolv månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar några gånger per vecka nattetid för att behöva få hjälp med toalettbesök. Detta är då ingen planerad insats och tidpunkterna varierar. Assistansanvändaren är fysiskt nedsatt och har fått rullstol och har rullator inomhus. Enligt läkarintyg får assistansanvändaren inte lämnas ensam.

4. Assistansanvändare nr 53

En aktiv assistansanvändare som är mycket i väg hemifrån på olika aktiviteter och där det inte har fungerat utifrån hens rättigheter att kunna åka i väg på det sättet hen vill med flera personal utan att personalbyten påverkar hens möjlighet att leva ett självständigt och aktivt liv. Till exempel sker det ofta att assistansanvändaren oplanerat med kort varsel vill vara borta ett dygn på en resa och detta medför betydande svårigheter gällande täta personalbyten.

I detta ärende arbetar sex medarbetare och det saknas inte specifik kompetens men skulle vara svår rekryterat om medarbetare skulle välja att sluta utifrån dels specifik kompetens och dels kompetensförsörjningsbristen generellt. Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om tolv månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Assistansanvändaren har sovande jour på grund av sin förvärvade hjärnskada och behöver kunna påkalla hjälp på natten vid behov. Det finns inga

planerade insatser nattetid och behovet uppstår cirka två gånger per vecka och varierar i tid. Det finns ett tydligt mönster i att om personalgruppen utökas ut så ökar assistansanvändarens oro och fler insatser krävs både dag och nattetid.

5. Assistansanvändare nr 11

Hjärnskada som innebär att assistansanvändaren saknar spärrar vilket tar sig uttryck i att hen blir utåtagerande och skadar personalen. Personal behöver hela tiden arbeta med att parera och det har visat sig vara svårare att klara när verksamheten tidigare haft kortare pass. Kontinuitet i form av långa pass har inneburit mycket mindre utåtagerande och färre antal arbetsskador. Att jobba långa pass och fånga upp assistansanvändaren och skapa trygghet är mycket svårt för ny personal.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om 12 månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

I detta ärende arbetar fyra medarbetare och här saknas inte specifik kunskap men skulle vara väldigt svår rekryterat om medarbetare skulle välja att sluta dels specifik kompetens och dels kompetensförsörjningsbristen generellt.

Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar cirka två gånger varje natt och är orolig. Tidpunkten varierar och är ingen planerad insats.

Assistansanvändaren behöver lugnas av personal hen känner sig trygg med.

6. Assistansanvändare nr 13

Assistansanvändare som har daglig verksamhet på veckorna och har personlig assistans med 24 timmars pass endast på helgerna.

Assistansanvändaren har ett självskadebeteende som blir värre när verksamheten haft kortare pass och mer personal vilket påverkar både assistansanvändaren och personalen negativt. Assistansanvändaren ramlar lättare när hen självskadar sig och drar då med sig personalen så det är av största vikt att dämpa självskadebeteendet genom kontinuitet.

I detta ärende arbetar sex medarbetare och här saknas inte specifik kunskap men det skulle vara väldigt svår rekryterat om medarbetare skulle välja att sluta utifrån dels specifik kompetens och dels kompetensförsörjningsbristen generellt.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om 12 månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar ibland på natten och är orolig, behöver då lugnas av den personal hen känner sig trygg med men personalen behöver oftast inte gå upp.

7. Assistansanvändare nr 107

Svår epilepsi av olika typer vilket kräver personalstöd dygnet runt, psykisk funktionsnedsättning med behov av känd personal med stor kunskap i ärendet för att kunna hantera anfallen enligt rutin från läkare. Personal jobbar mycket förebyggande genom att observera och läsa av assistansanvändaren hela tiden och bedöma dagsform. Assistansanvändaren hör röster som ter sig i form av vanföreställningar och då stöttar personal med att avleda och följa assistansanvändarens mående över tid. För att kunna läsa av assistansanvändaren behöver personal vara på plats långa pass för att det ska vara så medicinskt säkert som möjligt och därmed tryggare för assistansanvändaren. Vid kortare pass blir personalen utsatt för utåtagerande beteende i form av våld. Väldigt viktigt för assistansanvändaren med kontinuitet.

I detta ärende arbetar 7 medarbetare och här saknas inte specifik kunskap men det skulle vara väldigt svår rekryterat om medarbetare skulle välja att sluta utifrån dels specifik kompetens och dels kompetensförsörjningsbristen generellt.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om 12 månaders dispens med möjlighet till avvikelse.

Assistansanvändaren har sovande jour och kan få epilepsianfall på nätterna samt att den psykiska ohälsan bidrar till oro och otrygghet i samband med detta. Behöver då ha personal runt sig som känner hen väldigt väl. Detta är ingen planerad insats.

8. Assistansanvändare nr 14

Saknar impulskontroll och har mycket begränsat tal och är utåtagerande och skadar personalen. Som personal behöver man hela tiden arbeta med att parera och det har visat sig vara svårare att klara när det har varit kortare pass. Kontinuitet i form av långa pass har inneburit mycket mindre utåtagerande och färre antal arbetsskador

Ytterst viktigt med stor kännedom om assistansanvändarens svårigheter vilket tar flera år att bygga upp. Assistansanvändaren blir aggressiv och behöver då lugnas av personal som känner hen. I ärendet arbetar endast PAN-anställda anhöriga av detta skäl. I ärendet arbetar fem medarbetare med den specifika kunskap som behövs.

Prognosen framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättning och svårigheter så här ansöker verksamheten om 12 månaders dispens med möjlighet till avvikelse. Assistansanvändaren har sovande jour och vaknar varje natt med svår ångest. Detta är ingen planerad insats och tidpunkterna varierar.

Kontaktuppgifter till arbetsgivarens kontaktperson:

Anders Sandegård

TF Verksamhetschef, verksamhetsområde personlig assistans

E-post: anders.sandegard@funktionsstod.goteborg.se

Telefon: 031-365 39 85

Pierre Dikanda

Avdelningschef HR

E-post: pierre.dikanda@funktionsstod.goteborg.se

Tfn: 031-366 94 20

Tid: 2024-11-07 kl 10:00

Plats: Teams

Parter: För arbetstagaren; Dennis Björk kommunal

För arbetsgivaren; Anders Sandegård tf verksamhetschef, Michael Jonasson Jonecrantz
verksamhetscontroller Personligt stöd, Anneli Jansson HR-specialist

Ärende: MBL § 11 angående arbetsgivarens begäran om möjlighet till avvikelse gällande dygnsvila för personligt stöd

§1 Arbetsgivaren har kallat till förhandling då arbetsgivaren vill få dispens gällande dygnsvila för verksamheten personligt stöd med dygnspass på 24 timmar för åtta ärenden. Arbetsgivaren ger bakgrund till behovet av dispens.

§2 Uppföljning av ärendena med dispens ska följas upp på skyddskommitté fyra gånger per år, en gång i kvartalet. Vid dessa tillfällen ska även arbetsskador och tillbud följas upp. Jämförelser kommer att ske med 2023 och 2024. Alla medarbetare som arbetar inom ärendena ska erbjudas läkarundersökning en gång per år.

§3 Arbetsgivaren ser att rast kommer att ligga i schema och ett eventuellt kollektivavtal för måltidsuppehåll tas i ett senare skede med förhandling med berörda parter om så krävs. Uppföljning av ärendet kommer att ske och om behovet upphör avslutas avvikelsen. Arbetsgivaren kommer erbjuda medicinska kontroller och hälsosamtal kommer att genomföras i samband med uppföljning.

§4 Avvikelsen kommer att gälla från och med datum att Kommunstyrelsen fattat beslut i frågan och gäller som längst ett kalenderår.

§5 Förhandlingen avslutas i enighet 2024-11-07.

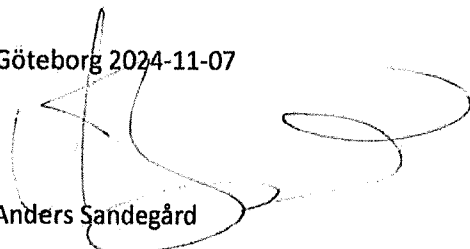
Göteborg 2024-11-07



Dennis Björk

Kommunal

Göteborg 2024-11-07



Anders Sandegård

Tf verksamhetschef

Förvaltningen för funktionsstöd

Svar på utvärderingsfrågor:

Alla medarbetare som arbetar i ärendena nedan och som omfattas av möjlighet till avvikelse har erbjudits hälsokontroll.

Enhet 1:

Ärende 11

- Vilken påverkan dispensen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö

Skador och tillbud har minskat utifrån mindre oro hos assistansanvändaren. Medarbetarna har bara gott att säga om de långa passen. Det ger dem längre återhämtning mellan passen.

- Om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispensen?

Det skulle öka oro hos assistansanvändaren och därigenom är vi rädda att även arbetsskador och tillbud skulle öka. Assistansanvändarens behov av en minde kompetent arbetsgrupp kvarstår utifrån hens funktionsnedsättningar

Ärende 13

- Vilken påverkan dispensen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö

Både korttid- och långtidssjukfrånvaron har minskat. Assistansanvändaren blir stressad av ny personal och vill gärna att det skall vara samma person på kvällen som på morgonen på grund av förvärvad hjärnskada. Från personalens sida är det bara positiva reaktioner på att arbeta längre pass och att de har tid för återhämtning mellan passen.

- Om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispensen?

Ingenting hos assistansanvändaren tyder på att hens behov av en liten personalgrupp och långa arbetspass kommer att minska. Det handlar om en bestående hjärnskada som skapar denna oro hos assistansanvändaren.

Ärende 14

- Vilken påverkan dispensen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö

Assistansanvändaren känner en stress vid personalbyte och det gynnar arbetsgruppen att minska på dessa. Personalgruppen mår bra och uppskattar schemat med längre pass, inte minst för att deras arbetsmiljö skulle påverkas negativt om vi var tvungna att ha tätare personalbyten eftersom assistansanvändaren kan bli utåtagerande.

- Om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispensen?

Assistansanvändaren har förvärvat hjärnskada som skapar oro och psykosocialt utåtagerande beteende. Därför kvarstår hans behov av möjlighet till avvikelser för långa arbetspass. Då assistansanvändaren gör regelbundna sociala utflykter och aktiviteter så skulle det innebära stora begränsningar för hans möjlighet att leva ett fritt och självständigt liv.

Ärende 15

- Vilken påverkan dispensen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö

Möjligheten till avvikelser har mycket positiv påverkan för medarbetarna och för verksamheten. Personalen uttrycker på APT att arbetspassens upplägg har en positiv påverkan för deras hälsa. De långa passen ger möjlighet till återhämtning och vila mellan arbetspassen. Då det blir färre dagar de jobbar. Personal uttrycker även att det är viktigt att samma person är den som säger god natt även är den som väcker brukaren på morgonen. Det skapar en trygghet och förutsägbarhet som underlättar för arbetsgrupperna. Eftersom kortare pass testats tidigare är personalen väl medveten om att utan de långa passen ökar sannolikt det utåtagerande beteendet och därmed den psykiska belastningen för personalen.

- Om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispensen?

Eftersom det är så stor risk för utåtagerande beteende är avvikelser en förutsättning för assistansanvändaren för att kunna leva ett liv i eget hem med personlig assistans. Det finns ingenting som tyder på att assistansanvändarens behov kommer att förändras utifrån funktionsnedsättningen så behovet av avvikelser bedöms kvarstå.

Enhet 2:

Ärende 22.

- Vilken påverkan dispensen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö

Personalen uppger att de trivs med de längre passen. De är också högst medvetna om att en större personalgrupp skulle innebära mer utåtagerande beteende och stor påverkan på deras arbetsmiljö. Den har inneburit en trygghet för utförandet. Assistansanvändaren har genom

dispensen sluppit korta pass och har därför färre personalbyten och tillgång till en liten personalstyrka med stor kompetens.

- Om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispensen?

Assistansanvändarens funktionsnedsättning är bestående och behov av en liten stabil och kompetent personalgrupp har inte förändrats, varför också behovet av möjlighet till avvikelser bedöms kvarstå.

Enhet 4

Ärende 44

- vilken påverkan dispensen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö

Dispensen har medfört kontinuitet och trygghet för såväl medarbetare som för assistansanvändare. Problematiken med vanföreställningar och verbala attacker har minskat med en tigare personalgrupp vilket underlättar för medarbetarna. Upplevelsen utifrån medarbetarnas utsagor är att de mår bättre av dessa arbetstider. De uppskattar att arbeta längre pass och därigenom få längre återhämtning mellan arbetspassen.

- Om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispensen?

Det är inte möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispens. Assistansanvändarens funktionsnedsättningar är bestående och behovet av en mindre personalgrupp och längre pass bedöms vara bestående.

Ärende: 107

- Vilken påverkan dispensen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö

Dispensen har medfört kontinuitet och trygghet för assistansanvändaren. Upplevelsen utifrån medarbetarnas utsagor är att de mår bättre av dessa arbetstider. De får mer tid i sitt arbete och får följa assistansanvändaren vilket skapar trygghet och de får samtidigt mer återhämtning efter arbetspassen då de inte arbetar fler korta pass utan färre längre pass. Vår bedömning är också att assistansanvändarens behov utifrån sin svåra epilepsi skulle vara svårt att omhänderta utan möjlighet till avvikelser.

- Om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispensen?

För att säkra liv och hälsa för denna assistansanvändare krävs en liten kompetent personalgrupp utifrån svår epilepsi vilket möjliggörs av möjlighet till avvikelser. Situationen bedöms kvarstå utifrån assistansanvändarens funktionsnedsättningar.

Enhet 5

Ärende 53

- Vilken påverkan dispensen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö

Personalen uppger att de trivs med de långa passen att det har en positiv påverkan för deras hälsa. De får mer återhämtning och vila mellan arbetspassen. För verksamheten har det inneburit att assistansanvändarens behov kan sättas i fokus då hen har ett aktivt liv och gärna vill hitta på saker utanför hemmet vilket hade försvårats vid mer uppdelade pass.

- Om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispensen?

För assistansanvändarens skull så hade det varit ett stort negativt steg i fel riktigt. Vår bedömning är att hens oro skulle öka påverkas med korta pass och fler byten bland personal. Framför allt skulle assistansanvändare inte kunna leva ett självständigt och aktivt liv på samma sätt. Ingenting har förändrats under året i en riktning som skulle möjliggöra schemaläggning utan möjlighet till avvikelser.



ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

"När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas".

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

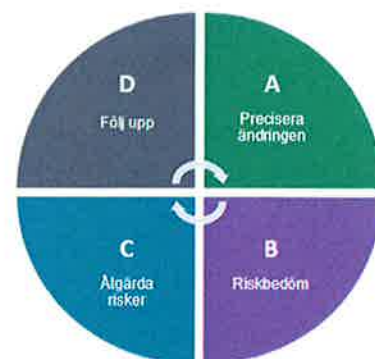
Upplägg

A Precisera den planerade ändringen

B Gör riskbedömning

C Åtgärda

D Följ upp



Arbetsplats: Personlig assistans P1, grupp 11		Datum: 20241021
Följande personer har deltagit i framtagandet av denna risk- och konsekvensbedömning: Christian Ståhl och Tahmineh Mam Mustafa	Chefer:	
	Namnförtydligande: Christian Ståhl	
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet:	
	Namnförtydligande: Tahmineh Mam Mustafa	
Medarbetare Nedal Sabsabi, Mohammad Reza, Leif Göransson, Tekle Tomgezi		
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.		

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?	
Nytt kollektivavtal i syfte att nå ett mer hållbart arbetsliv för medarbetare. Verksamheten vill behålla möjlighet att förlägga arbetstid med 24 timmars arbetspass så som görs idag. Den del av verksamheten som är aktuell för dispens med möjlighet till avvikelse är komplexa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.	
Vad består ändringarna av?	
Välj de exempel nedan som är aktuella: ☐ Personalförändringar ☐ Nya arbetslag/grupper ☒ Förändrade arbetstider ☐ Utökat arbetsinnehåll ☐ Ändrade arbetsuppgifter	☐ Nya kemiska produkter ☐ Ny ventilation ☐ Nybyggnation/lokalbyten/flytt ☐ Ändringar i befintliga lokaler ☐ Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg ☐ Annat
Beskriv förändringen: Förändringen i avtalet innebär att medarbetare ska få 11 timmars dygnsvila. Det här innebär att assistansärenden som idag har 24 timmars arbetspass skulle kortas ned till max 20 timmar. Ändringen består av att verksamhetsområdet vill behålla 24 timmars arbetspass genom att begära dispens med möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5 gällande 24 timmars arbetspass för enskilda assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans.	

Vad består ändringarna av?		
Vid personalförändring ange även:		
Enhet	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
P1 Personlig assistans		Om dispens ej beviljas blir det en ökning
Grupp 11		

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?
Om 24 timmars arbetspass kvarstår blir situationen för assistansanvändarna stabilare och färre personal runt assistansanvändarna enligt lagens intentioner, mindre utåtagerande beteende vilket ger färre arbetsskador och tillbud och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna. Det blir färre medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mindre komplext då det blir lättare att schemalägga med färre antal personal.

Var ska ändringarna genomföras?
I delar av verksamhetsområdet personlig assistans och specifikt i de ärenden som berörs av begäran med dispens med möjlighet till avvikelse. Där vi idag har 24 timmars arbetspass.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?
Berörda personliga assistenter, stödfunktioner, stödpedagog och enhetschef



Handlingsplan vid förändring

Riskinventera		B Riskbedöma					C Åtgärda		D Följa upp		
Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)		1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska gencmföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genom-förda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otydliga arbetsuppgifter, otydlig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, tidsbrist, ensidigt upprepat arbete, obalans mellan krav, resurser och ansvar.							Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk				
		Exempel: prioritering och eller omfördelning av arbetsuppgifter, tydliggör mål och förväntningar, kompetenshöjande insatser, möjliggör forum för kollegialt stöd, fokus på kärnuppdraget, ta bort arbetsuppgifter, ändrat arbetssätt.									
Om dispens ej beviljas uppstår risk för tidsbrist för enhetschefer och administrativ personal i verksamhetsområdet, minskad tillgänglighet förmedarbetarna					X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer organisationen att behöva utökas	20250228	EC	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas finns risk för personalbortfall då medarbetare som idag arbetar 24 timmars arbetspass önskar fortsätta göra detta, bristande kontinuitet och kompetensbortfall.					X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer fler medarbetare att behöva rekryteras i ett svårt kompetensförsörjnings äge	20250228	EC	20250228	20250331
Att arbeta långa pass och att fortsätta arbeta efter ett jourpass skulle kunna innebära en förhöjd risk för avvikelser.		X					Tydliga arbetsbeskrivningar, täta uppföljningar av EC för att stämna av att det fungerar för medarbetaren	20250228	EC	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas kommer fler avvikelser att uppstå då nuvarande rutiner och arbetssätt och rutiner behöver förändras vilket innebär en risk att våra assistansanvändare inte får det stöd fullt ut som de har rätt till.					X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	20250228	EC	20250228	20250331

Riskinventera		B Riskbedöma		C Åtgärda		D Följa upp	
Om dispens ej beviljas finns en risk att målet att assistansanvändarna ska ges möjlighet att leva sitt liv självständigt som alla andra inte kan uppfyllas				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	20250228	20250228
Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld.		Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.					
Om dispens ej beviljas finns en risk att det blir bristande stöd från chef som får fler medarbetare, minskad tillgänglighet				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas försämrats tillgängligheten för medarbetarna vilket kan leda till sämre kvalitet	20250228	20250228
Om dispens ej beviljas uppstår risk för att personliga assistenter i större utsträckning utsätts för hot- och våld då det blir en oostabilitet för assistansanvändarna som medför ökad oro, stress och utåtagerande. Detta på grund av fler relationer och fler personal runt varje assistansanvändare.				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarlig fysisk och psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	20250228	20250228
Om dispens ej beviljas finns en ökad risk för inbeordningar för ordinarie personal vilket i sin tur riskerar att leda till ökad sjukfrånvaro och försämrad arbetsmiljö. Detta medför också en ökad arbetsbelastning på de administrativa funktionerna och på chefer, minskad tillgänglighet.				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarlig psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	20250228	20250228
Längre pass med ensamarbete kan innebära att man inte får den återhämtning som krävs i uppdraget som personlig assistent	X				Stämna av kontinuerligt på APT hur det fungerar att arbeta längre pass för att säkerställa medarbetarnas hälsa.	20250228	20250228

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)					När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
	1. Lågst möjlig risk	2. Liten risk	3. Medel risk	4. Allvarig risk	5. Mycket allvarig risk				
Fysisk arbetsmiljö Exempel: icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, blöta/skräpiga golv.	Exempel: hörselskydd, nya arbetssätt, kontakta utvecklingsledare fastighet för utbildningsområdet.								

Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofta är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarlighetsgrad från försumbar till mycket allvarlig risk.

Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktor – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Riskbedömning – process för att bestämma hur allvarig en risk är. Allvarighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

Använd gärna riskbedömningsmatrisen som stöd för att bedöma hur allvarlig en risk är. Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är och vilken konsekvens det får om risken inträffar.		ÅTGÄRDBEHÖV				
		Försumbar risk 1 Ej behov av åtgärd	Liten risk 2 Eventuellt behov av åtgärd	Medelstor risk 3 Åtgärdas så långt som rimligt	Allvarlig risk 4 Åtgärdas snarast	Mycket allvarlig risk 5 Arbetsupp- sätt giftet ska utlösas utifrån utan åtgärd
		Riskbedömningsmatris				
Hur sannolikt är det att risken inträffar?		3	4	5	5	5
Mycket vanlig 1/dag						
Vanlig 1/vecka		2	3	4	5	5
Ganska vanlig 1/månad		2	3	3	4	5
Ganska ovanlig 1/år		1	2	3	3	4
Ovanligt 1/10 år		1	1	2	2	3
Vad blir konsekvensen om risken inträffar?						
		Väst obehag	Skada utan sjuk- skrivning	Korare sjuk- skrivning	Längre sjuk- skrivning	Dödsfall/ livslånga men



D Följ upp

Arbetsplats:		Datum: 20250228
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Christian Ståhl	
	Skyddsombud Tahmineh Mam Mustafa	
	Medarbetare	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när uppföljning görs.		

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
2. Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?



ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

"När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas".

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

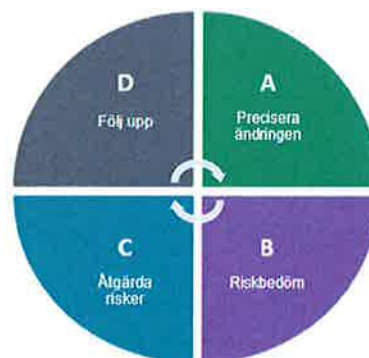
Upplägg

A Precisera den planerade ändringen

B Gör riskbedömning

C Åtgärda

D Följ upp



Arbetsplats: Personlig assistans P1, grupp 13		Datum: 20241021
Följande personer har deltagit i framtagandet av denna risk- och konsekvensbedömning: Christian Ståhl och Tahmineh Mam Mustafa	Chefer: 	
	Namnförtydligande: Christian Ståhl	
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet: Namnförtydligande: Tahmineh Mam Mustafa	
	Medarbetare Elina Westergren, Tahmineh Mam Mustafa, Marko Gillingsmark	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.		

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?	
Nytt kollektivavtal i syfte att nå ett mer hållbart arbetsliv för medarbetare. Verksamheten vill behålla möjlighet att förlägga arbetstid med 24 timmars arbetspass så som görs idag. Den del av verksamheten som är aktuell för dispens med möjlighet till avvikelse är komplexa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.	
Vad består ändringarna av?	
Välj de exempel nedan som är aktuella: ☐ Personalförändringar ☐ Nya arbetslag/grupper ☒ Förändrade arbetstider ☐ Utökat arbetsinnehåll ☐ Ändrade arbetsuppgifter	☐ Nya kemiska produkter ☐ Ny ventilation ☐ Nybyggnation/lokalbyten/flytt ☐ Ändringar i befintliga lokaler ☐ Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg ☐ Annat
Beskriv förändringen: Förändringen i avtalet innebär att medarbetare ska få 11 timmars dygnsvila. Det här innebär att assistansärenden som idag har 24 timmars arbetspass skulle kortas ned till max 20 timmar. Ändringen består av att verksamhetsområdet vill behålla 24 timmars arbetspass genom att begära dispens med möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5 gällande 24 timmars arbetspass för enskilda assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans.	

Vad består ändringarna av?		
Vid personalförändring ange även:		
Enhet	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
P1 Personlig assistans		Om dispens ej beviljas blir det en ökning
Grupp 13		

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?
Om 24 timmars arbetspass kvarstår blir situationen för assistansanvändarna stabilare och färre personal runt assistansanvändarna enligt lagens intentioner, mindre utåtagerande beteende vilket ger färre arbetsskador och tillbud och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna. Det blir färre medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mindre komplext då det blir lättare att schemalägga med färre antal personal.

Var ska ändringarna genomföras?
I delar av verksamhetsområdet personlig assistans och specifikt i de ärenden som berörs av begäran med dispens med möjlighet till avvikelser. Där vi idag har 24 timmars arbetspass.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?
Berörda personliga assistenter, stödfunktioner, stödpedagog och enhetschef



Förvaltningen för funktionsstöd

Handlingsplan vid förändring

Riskinventera		B Riskbedöma				C Åtgärda		D Följa upp		
		1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning LSG/FSG
Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)										
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otydliga arbetsuppgifter, otydlig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, tidsbrist, ensidigt upprepat arbete, obalans mellan krav, resurser och ansvar.										
Om dispens ej beviljas uppstår risk för tidsbrist för enhetschefer och administrativ personal i verksamhetsområdet, minskad tillgänglighet för medarbetarna					X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer organisationen att behöva utökas	20250228	EC	20250228
Om dispens ej beviljas finns risk för personalbortfall då medarbetare som idag arbetar 24 timmars arbetspass önskar fortsätta göra detta, bristande kontinuitet och kompetensbortfall.					X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer fler medarbetare att behöva rekryteras i ett svårt kompetensförsörjningsläge	20250228	EC	20250228
Att arbeta långa pass och att fortsätta arbeta efter ett jourpass skulle kunna innebära en förhöjd risk för avvikelser.		X					Tydliga arbetsbeskrivningar, täta uppföljningar av EC för att stämma av att det fungerar för medarbetaren	20250228	EC	20250228
Om dispens ej beviljas kommer fler avvikelser att uppstå då nuvarande rutiner och arbetssätt och rutiner behöver förändras vilket innebär en risk att våra assistansanvändare inte får det stöd fullt ut som de har rätt till.					X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	20250228	EC	20250228

Riskinventera		B Riskbedöma		C Åtgärda		D Följa upp	
Om dispens ej beviljas finns en risk att målet att assistansanvändarna ska ges möjlighet att leva sitt liv självständigt som alla andra inte kan uppfyllas				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	20250228	20250331
Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld.					Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.		
Om dispens ej beviljas finns en risk att det blir bristande stöd från chef som får fler medarbetare, minskad tillgänglighet				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas försämrats tillgängligheten för medarbetarna vilket kan leda till sämre kvalitet	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas uppstår risk för att personliga assistenter i större utsträckning utsätts för hot- och våld då det blir en osäkerhet för assistansanvändarna som medför ökad oro, stress och uttagerande. Detta på grund av fler relationer och fler personal runt varje assistansanvändare.				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarig fysisk och psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas finns en ökad risk för inordningar för ordinarie personal vilket i sin tur riskerar att leda till ökad sjukfrånvaro och försämrad arbetsmiljö. Detta medför också en ökad arbetsbelastning på de administrativa funktionerna och på chefer, minskad tillgänglighet.				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarig psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	20250228	20250331
Längre pass med ensamarbete kan innebära att man inte får den återhämtning som krävs i uppdraget som personlig assistent	X				Stämma av kontinuerligt på APT hur det fungerar att arbeta längre pass för att säkerställa medarbetarnas hälsa.	20250228	20250331

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)					När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
	1. Försvarbar risk	2. Liten risk	3. Medel risk	4. Allvarlig risk	5. Mycket allvarlig risk				
Fysisk arbetsmiljö Exempel: icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, blöta/skräpiga golv.	Exempel: hörselskydd, nya arbetssätt, kontakta utvecklingsledare fastighet för utbildningsområdet.								

Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofte är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarlighetsgrad från försumbar till mycket allvarlig risk.

Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktor – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Riskbedömning – process för att bestämma hur allvarlig en risk är. Allvarlighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

Använd gärna riskbedömningsmatrisen som stöd för att bedöma hur allvarlig en risk är. Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är och vilken konsekvens det får om risken inträffar.	ÅTGÄRDBEHÖV				
	Försumbar risk 1 Ej behov av åtgärd	Liten risk 2 Eventuellt behov av åtgärd	Medelstor risk 3 Åtgärdas så långt som rimligt	Allvarlig risk 4 Åtgärdas snarast	Mycket allvarlig risk 5 Åtgärds gifterna ska inte utföras innan åtgärd
	Riskbedömningsmatris				
	Hur sannolikt är det att risken inträffar?				
	Mycket vanlig 1/dag	3	4	5	5
	Vanlig 1/vecka	2	3	4	5
Ganska vanlig 1/månad	2	3	3	4	5
Ganska ovanlig 1/år	1	2	3	3	4
Osannolikt 1/10 år	1	1	2	2	3
					
Vad blir konsekvensen om risken inträffar?					
Visst obehag	Stöda utan sjuk-skrivning	Kortare sjuk-skrivning	Längre sjuk-skrivning	Dödsfall/livsånga men	



D Följ upp

Arbetsplats:		Datum: 20250228
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Christian Ståhl	
	Skyddsombud Tahmineh Mam Mustafa	
	Medarbetare	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när uppföljning görs.		

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
2. Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?



ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

"När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas".

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

Upplägg

A Preciserar den planerade ändringen

B Gör riskbedömning

C Åtgärda

D Följ upp



Arbetsplats: Personlig assistans P1, grupp 14		Datum: 20241021
Följande personer har deltagit i framtagandet av denna risk- och konsekvensbedömning: Christian Ståhl och Tahmineh Mam Mustafa	Chefer: 	
	Namnförtydligande: Christian Ståhl	
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet:	
	Namnförtydligande: Tahmineh Mam Mustafa	
Medarbetare Karin Johansen, Josef Johansen, Anders Eskilsson, Marja-Liisa Parvianen, Wilhelm Johansen		
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.		

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?

Nytt kollektivavtal i syfte att nå ett mer hållbart arbetsliv för medarbetare. Verksamheten vill behålla möjlighet att förlägga arbetstid med 24 timmars arbetspass så som görs idag. Den del av verksamheten som är aktuell för dispens med möjlighet till avvikelse är komplexa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.

Vad består ändringarna av?

Välj de exempel nedan som är aktuella:

- | | |
|--|---|
| ☐ Personalförändringar | ☐ Nya kemiska produkter |
| ☐ Nya arbetslag/grupper | ☐ Ny ventilation |
| ☒ Förändrade arbetstider | ☐ Nybyggnation/lokalbyten/flytt |
| ☐ Utökat arbetsinnehåll | ☐ Ändringar i befintliga lokaler |
| ☐ Ändrade arbetsuppgifter | ☐ Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg |
| | ☐ Annat |

Beskriv förändringen: Förändringen i avtalet innebär att medarbetare ska få 11 timmars dygnsvila. Det här innebär att assistansärenden som idag har 24 timmars arbetspass skulle kortas ned till max 20 timmar.

Ändringen består av att verksamhetsområdet vill behålla 24 timmars arbetspass genom att begära dispens med möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5 gällande 24 timmars arbetspass för enskilda assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans.

Vad består ändringarna av?		
Vid personalförändring ange även:		
Enhet	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
P1 Personlig assistans		Om dispens ej beviljas blir det en ökning
Grupp 14		

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?
Om 24 timmars arbetspass kvarstår blir situationen för assistansanvändarna stabilare och färre personal runt assistansanvändarna enligt lagens intentioner, mindre utåtagerande beteende vilket ger färre arbetsskador och tillbud och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna. Det blir färre medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mindre komplext då det blir lättare att schemalägga med färre antal personal.

Var ska ändringarna genomföras?
I delar av verksamhetsområdet personlig assistans och specifikt i de ärenden som berörs av begäran med dispens med möjlighet till avvikelse. Där vi idag har 24 timmars arbetspass.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?
Berörda personliga assistenter, stödfunktioner, stödpedagog och enhetschef



Förvaltningen för funktionsstöd

Handlingsplan vid förändring

Riskinventera	B Riskbedöma					C Åtgärda			D Följa upp	
	1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)						Åtgärdsrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk				
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otydliga arbetsuppgifter, otydlig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, tidsbrist, ensidigt upprepat arbete, obalans mellan krav, resurser och ansvar.						Exempel: prioritering och eller omfördelning av arbetsuppgifter, tydliggör mål och förväntningar, kompetenshöjande insatser, möjliggör forum för kollegialt stöd, fokus på kärnuppdraget, ta bort arbetsuppgifter, ändrat arbetssätt.				
Om dispens ej beviljas uppstår risk för tidsbrist för enhetschefer och administrativ personal i verksamhetsområdet, minskad tillgänglighet för medarbetarna				X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer organisationen att behöva utökas	20250228	EC	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas finns risk för personalbortfall då medarbetare som idag arbetar 24 timmars arbetspass önskar fortsätta göra detta, bristande kontinuitet och kompetensbortfall.				X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer fler medarbetare att behöva rekryteras i ett svårt kompetensförsörjningsläge	20250228	EC	20250228	20250331
Att arbeta långa pass och att fortsätta arbeta efter ett jourpass skulle kunna innebära en förhöjd risk för avvikelser.	X					Tydliga arbetsbeskrivningar, täta uppföljningar av EC för att stämma av att det fungerar för medarbetaren	20250228	EC	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas kommer fler avvikelser att uppstå då nuvarande rutiner och arbetssätt och rutiner behöver förändras vilket innebär en risk att våra assistansanvändare inte får det stöd fullt ut som de har rätt till.				X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	20250228	EC	20250228	20250331

Riskinventera	B Riskbedöma			C Åtgärda			D Följa upp	
							20250228	20250331
Om dispens ej beviljas finns en risk att målet att assistansanvändarna ska ges möjlighet att leva sitt liv självständigt som alla andra inte kan uppfyllas				X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	20250228	20250331
Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld.	Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.							
Om dispens ej beviljas finns en risk att det blir bristande stöd från chef som får fler medarbetare, minskad tillgänglighet				X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas försämrar tillgängligheten för medarbetarna vilket kan leda till sämre kvalitet	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas uppstår risk för att personliga assistenter i större utsträckning utsätts för hot- och våld då det blir en osäkerhet för assistansanvändarna som medför ökad oro, stress och uttömdhet. Detta på grund av fler relationer och fler personal runt varje assistansanvändare.				X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kan konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarig fysisk och psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas finns en ökad risk för inbeordningar för ordinarie personal vilket i sin tur riskerar att leda till ökad sjukfrånvaro och försämrad arbetsmiljö. Detta medför också en ökad arbetsbelastning på de administrativa funktionerna och på chefer, minskad tillgänglighet.				X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kan konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarig psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	20250228	20250331
Längre pass med ensamarbete kan innebära att man inte får den återhämtning som krävs i uppdraget som personlig assistent	X					Stämna av kontinuerligt på APT hur det fungerar att arbeta längre pass för att säkerställa medarbetarnas hälsa.	20250228	20250331

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)					När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
	1. Försvarbar risk	2. Liten risk	3. Medel risk	4. Allvarlig risk	5. Mycket allvarlig risk				
Fysisk arbetsmiljö Exempel: icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, blöta/skräpiga golv.									

Exempel: hörselskydd, nya arbetssätt, kontakta utvecklingsledare fastighet för utbildningsområdet.

Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofta är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarighetsgrad från försumbar till mycket allvarlig risk.

Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktor – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Riskbedömning – process för att bestämma hur allvarlig en risk är. Allvarlighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

Använd gärna riskbedömningsmatrisen som stöd för att bedöma hur allvarlig en risk är. Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är och vilken konsekvens det får om risken inträffar.		ÅTGÄRDBEHÖV				
Hur sannolikt är det att risken inträffar?	Mycket vanlig 1/dag	Vanlig 1/vecka	Ganska vanlig 1/månad	Ganska ovanlig 1/år	Osanolikt 1/10 år	
	3	4	5	5	5	Mycket allvarlig risk
	2	3	4	5	5	Allvarlig risk
	2	3	3	4	5	Medelstor risk
	1	2	3	3	4	Liten risk
Riskbedömningsmatris						
Vad blir konsekvensen om risken inträffar?						
	Visst obeklag	Skada utan sjuk-skrivning	Kortare sjuk-skrivning	Längre sjuk-skrivning	Dödsfall/livslånga men	
	1	1	2	2	3	
	1	2	3	3	4	
	2	3	3	4	5	
	2	3	4	5	5	



D Följ upp

Arbetsplats:		Datum: 20250228
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Christian Ståhl	
	Skyddsombud Tahmineh Mam Mustafa	
	Medarbetare	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när uppföljning görs.		

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
2. Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?



ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

"När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas".

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

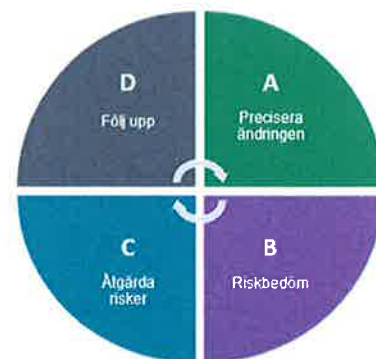
De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

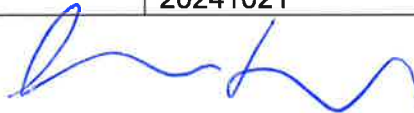
Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

Upplägg

- A** Precisera den planerade ändringen
- B** Gör riskbedömning
- C** Åtgärda
- D** Följ upp



Arbetsplats: Personlig assistans P1, grupp 15		Datum: 20241021
Följande personer har deltagit i framtagandet av denna risk- och konsekvensbedömning: Christian Ståhl och Tahmineh Mam Mustafa	Chefer: 	Namnförtydligande: Christian Ståhl
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet: Namnförtydligande: Tahmineh Mam Mustafa	
	Medarbetare Anneli Lindgren, Emelie Fricke, Kristina Bohman, Kristina Jilleskog,	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.		

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?	
Nytt kollektivavtal i syfte att nå ett mer hållbart arbetsliv för medarbetare. Verksamheten vill behålla möjlighet att förlägga arbetstid med 24 timmars arbetspass så som görs idag. Den del av verksamheten som är aktuell för dispens med möjlighet till avvikelse är komplexa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.	
Vad består ändringarna av?	
Välj de exempel nedan som är aktuella: ☐ Personalförändringar ☐ Nya arbetslag/grupper ☒ Förändrade arbetstider ☐ Utökat arbetsinnehåll ☐ Ändrade arbetsuppgifter	☐ Nya kemiska produkter ☐ Ny ventilation ☐ Nybyggnation/lokalbyten/flytt ☐ Ändringar i befintliga lokaler ☐ Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg ☐ Annat
Beskriv förändringen: Förändringen i avtalet innebär att medarbetare ska få 11 timmars dygnsvila. Det här innebär att assistansärenden som idag har 24 timmars arbetspass skulle kortas ned till max 20 timmar. Ändringen består av att verksamhetsområdet vill behålla 24 timmars arbetspass genom att begära dispens med möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5 gällande 24 timmars arbetspass för enskilda assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans.	

Vad består ändringarna av?		
Vid personalförändring ange även:		
Enhet	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
P1 Personlig assistans		Om dispens ej beviljas blir det en ökning
Grupp 15		

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?
Om 24 timmars arbetspass kvarstår blir situationen för assistansanvändarna stabilare och färre personal runt assistansanvändarna enligt lagens intentioner, mindre utåtagerande beteende vilket ger färre arbetsskador och tillbud och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna. Det blir färre medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mindre komplext då det blir lättare att schemalägga med färre antal personal.

Var ska ändringarna genomföras?
I delar av verksamhetsområdet personlig assistans och specifikt i de ärenden som berörs av begäran med dispens med möjlighet till avvikelse. Där vi idag har 24 timmars arbetspass.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?
Berörda personliga assistenter, stödfunktioner, stödpedagog och enhetschef



Förvaltningen för funktionsstöd

Handlingsplan vid förändring

Riskinventera	B Riskbedöma					C Åtgärda			D Följa upp	
	1 Försumbar risk	2 Liten risk	3 Medel risk	4 Allvarlig risk	5 Mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)						Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk				
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otydliga arbetsuppgifter, otydlig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, tidsbrist, ensidigt upprepat arbete, obalans mellan krav, resurser och ansvar.										
Om dispens ej beviljas uppstår risk för tidsbrist för enhetschefer och administrativ personal i verksamhetsområdet, minskad tillgänglighet för medarbetarna				X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer organisationen att behöva utökas	20250228	EC	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas finns risk för personalbortfall då medarbetare som idag arbetar 24 timmars arbetspass önskar fortsätta göra detta, bristande kontinuitet och kompetensbortfall.				X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer fler medarbetare att behöva rekryteras i ett svårt kompetensförsörjningsläge	20250228	EC	20250228	20250331
Att arbeta långa pass och att fortsätta arbeta efter ett jourpass skulle kunna innebära en förhöjd risk för avvikelser.	X					Tydliga arbetsbeskrivningar, täta uppföljningar av EC för att stämma av att det fungerar för medarbetaren	20250228	EC	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas kommer fler avvikelser att uppstå då nuvarande rutiner och arbetssätt och rutiner behöver förändras vilket innebär en risk att våra assistansanvändare inte får det stöd fullt ut som de har rätt till.				X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	20250228	EC	20250228	20250331

Riskinventera		B Riskbedöma		C Åtgärda		D Följa upp	
Om dispens ej beviljas finns en risk att målet att assistansanvändarna ska ges möjlighet att leva sitt liv självständigt som alla andra inte kan uppfyllas				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	20250228	20250331
Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld.		Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.					
Om dispens ej beviljas finns en risk att det blir bristande stöd från chef som får fler medarbetare, minskad tillgänglighet				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas försämrats tillgängligheten för medarbetarna vilket kan leda till sämre kvalitet	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas uppstår risk för att personliga assistenter i större utsträckning utsätts för hot- och våld då det blir en ostabilitet för assistansanvändarna som medför ökad oro, stress och utåtagerande. Detta på grund av fler relationer och fler personal runt varje assistansanvändare.				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarlig fysisk och psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	20250228	20250331
Om dispens ej beviljas finns en ökad risk för inbeordningar för ordinarie personal vilket i sin tur riskerar att leda till ökad sjukfrånvaro och försämrad arbetsmiljö. Detta medför också en ökad arbetsbelastning på de administrativa funktionerna och på chefer, minskad tillgänglighet.				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarlig psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	20250228	20250331
Längre pass med ensamarbete kan innebära att man inte får den återhämtning som krävs i uppdraget som personlig assistent	X				Stämma av kontinuerligt på APT hur det fungerar att arbeta längre pass för att säkerställa medarbetarnas hälsa.	20250228	20250331

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)					När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
	1. Försombar risk	2. Liten risk	3. Medel risk	4. Allvarlig risk	5. Mycket allvarlig risk				
Fysisk arbetsmiljö Exempel: icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, blöta/skräpiga golv.									

Exempel: hörselskydd, nya arbetssätt, kontakta utvecklingsledare fastighet för utbildningsområdet.

Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofte är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarlighetsgrad från försumbar till mycket allvarlig risk.

Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktor – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Riskbedömning – process för att bestämma hur allvarlig en risk är. Allvarlighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

Använd gärna riskbedömningsmatrisen som stöd för att bedöma hur allvarlig en risk är. Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är och vilken konsekvens det får om risken inträffar.					
ATGÄRDBEHOV					
Försumbar risk 1 Ej behov av åtgärd	Liten risk 2 Eventuellt behov av åtgärd	Medelstor risk 3 Åtgärdas så långt som möjligt	Allvarlig risk 4 Åtgärdas snart	Mycket allvarlig risk 5 Arbetsuppgiften ska utföras under utökad åtgärd	
Riskbedömningsmatris					
Hur sannolikt är det att risken inträffar?					
Mycket vanlig 1/dag	3	4	5	5	5
Vanlig 1/vecka	2	3	4	5	5
Ganska vanlig 1/månad	2	3	3	4	5
Ganska ovanlig 1/år	1	2	3	3	4
Ovanligt 1/10 år	1	1	2	2	3
		Vad blir konsekvensen om risken inträffar?			
Visst obehag	Skada utan sjuk-skrivning	Kortare sjuk-skrivning	Längre sjuk-skrivning	Dödsfall/livslånga men	



D Följ upp

Arbetsplats:		Datum: 20231115
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Christian Ståhl	
	Skyddsombud Tahmineh Mam Mustafa	
	Medarbetare Nedal Sabsabi, Mohammad Reza, Leif Göransson, Tekle Tomgezi	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när uppföljning görs.		

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
2. Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?



ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

"När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas".

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

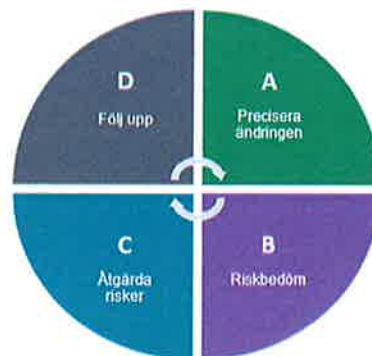
De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

Upplägg

- A Precisera den planerade ändringen
- B Gör riskbedömning
- C Åtgärda
- D Följ upp



Arbetsplats: Personlig assistans enhet 1, grupp 143		Datum: 2024-09-05
Följande personer har deltagit i framtagandet av denna risk- och konsekvensbedömning: Christian Ståhl, Ing-Marie Johansson, Haddyjatou Drammeh, Trhas Temanu, Lena Löf	Chefer: 	
	Namnförtydligande: Christian Ståhl	
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet:	
	Namnförtydligande: Tahmineh Mam Mustafa Kommunal	
	Medarbetare: Ing-Marie Johansson, Haddyjatou Drammeh, Trhas Temanu, Lena Löf	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.		

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?	
Nytt kollektivavtal i syfte att nå ett mer hållbart arbetsliv för medarbetare. Verksamheten vill ha möjlighet att förlägga arbetstid med 21,5 timmars arbetspass, alltså en avvikelse på 1,5 h. Det ärende som nu är aktuellt för möjlighet till avvikelse handlar om att assistansanvändarens möjlighet till ett fritt och självständigt liv skulle bli starkt begränsad av täta personalbyten.	
Vad består ändringarna av?	
Välj de exempel nedan som är aktuella:	
☐ Personalförändringar ☐ Nya arbetslag/grupper ☒ Förändrade arbetstider ☐ Utökat arbetsinnehåll ☐ Ändrade arbetsuppgifter	☐ Nya kemiska produkter ☐ Ny ventilation ☐ Nybyggnation/lokalbyten/flytt ☐ Ändringar i befintliga lokaler ☐ Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg ☐ Annat
Beskriv förändringen: Förändringen i avtalet innebär att medarbetare ska få 11 timmars dygnsvila. Det här innebär att assistansärenden som idag har 21,5 timmars arbetspass skulle kortas ned till max 20 timmar. Ändringen består av att verksamhetsområdet vill ha möjlighet att lägga 21.5 timmars arbetspass genom att begära möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5.	

Vad består ändringarna av?**Vid personalförändring ange även:**

Enhet	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
1 Personlig assistans	3	Om möjlighet till avvikelse ej beviljas blir det en ökning av personal.

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?

Om 21,5 timmars arbetspass får läggas blir situationen för assistansanvändarna stabilare och färre personal runt assistansanvändarna enligt lagens intentioner, ökade möjligheter för assistansanvändaren att leva ett liv som alla andra utan att ta hänsyn till personalbyte vid planering och utförande av aktiviteter, t ex resor till grannkommun. Vilket ger färre arbetsskador och tillbud och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna.

Det blir färre medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mindre komplext då det blir lättare att schemalägga med färre antal personal.

Var ska ändringarna genomföras?

I specifikt detta ärende som berörs av begäran med dispens med möjlighet till avvikelse.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?

Berörda personliga assistenter, stödfunktioner, stödpedagog och enhetschef



Förvaltningen för funktionsstöd

Handlingsplan vid förändring

Riskinventera		B Riskbedöma				C Åtgärda		D Följa upp		
Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)		1 Försumbar risk	2 Liten risk	3 Medel risk	4 Allvarlig risk	5 Mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning LSG/FSG
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otydliga arbetsuppgifter, otydlig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, tidsbrist, ensidigt upprepat arbete, obalans mellan krav, resurser och ansvar.							Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk			
Att arbeta långa pass och att fortsätta arbeta efter ett jourpass skulle kunna innebära en förhöjd risk för avvikelser.		X					Exempel: prioritering och eller omfördelning av arbetsuppgifter, tydliggör mål och förväntningar, kompetenshöjande insatser, möjliggör forum för kollegialt stöd, fokus på kämuppdraget, ta bort arbetsuppgifter, ändrat arbetssätt.	20241004	enhetschef	20241025
Om dispens ej beviljas uppstår risk för tidsbrist för enhetschefer och administrativ personal i verksamhetsområdet, minskad tillgänglighet för medarbetarna					X			20241004	enhetschef	20241025
Om dispens ej beviljas finns risk för personalbortfall då medarbetare som idag önskar arbeta längre arbetspass inte vill fortsätta i ärendet, bristande kontinuitet och kompetensbortfall.			X					20241004	enhetschef	20241025
Om dispens ej beviljas kommer arbetsbeskrivningar att behöva göras om vilket blir en risk i stödpedagogernas arbetsmiljö, påverkar arbetsgruppen negativt då stödpedagogernas tillgänglighet kommer minska.					X			20241004	Enhetschef/ stödpedagog	20241025
								20241004		

Riskinventera		B Riskbedöma			C Åtgärda		D Följa upp		
Om dispens ej beviljas finns en risk att målet att assistansanvändarna ska ges möjlighet att leva sitt liv självständigt som alla andra inte kan uppfyllas				X	Att avvikelse beviljas Om avvikelse ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	20241004	enhetschef	20241025	LSG 20241104
Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld.	Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.								
Längre pass med ensamarbete kan innebära att man inte får den återhämtning som krävs i uppdraget som personlig assistent.	X				Stämna av kontinuerligt på APT, via mejl eller telefonsamtal hur det fungerar att arbeta längre pass för att säkerställa medarbetarnas hälsa. Samtliga medarbetare är tillfrågade och dom ser inga risker utifrån deras arbetsmiljö.	20241004	Enhetschef Och medarbetare	20241025	LSG 20241104
Om dispens ej beviljas finns en risk att det blir bristande stöd från chef som får fler medarbetare, minskad tillgänglighet.				X	Att avvikelse beviljas Om avvikelse ej beviljas försämrar tillgängligheten för medarbetarna vilket kan leda till sämre kvalitet	20241004	Enhetschef stödpedagog	20241025	LSG 20241104
Om dispens ej beviljas finns en ökad risk för inbeordningar för ordinarie personal vilket i sin tur riskerar att leda till ökad sjukfrånvaro och försämrad arbetsmiljö. Detta medför också en ökad arbetsbelastning på de administrativa funktionerna och på chefer, minskad tillgänglighet.				X	Att avvikelse beviljas Om avvikelse ej beviljas kan konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarlig psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	20241004	enhetschef	20241025	LSG 20241104

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Fysisk arbetsmiljö Exempel: icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, blöta/skräpiga golv.	Exempel: hörselskydd, nya arbetssätt, kontakta utvecklingsledare fastighet för utbildningsområdet.									



D Följ upp

Arbetsplats: Personlig assistans enhet 1, grupp 143		Datum: 2021014
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Christian Ståhl	
	Skyddsombud	
	Medarbetare Ing-Marie Johansson, Filip Bengtsson, Lena Löf	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när uppföljning görs.		

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
2. Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?

Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofta är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarighetsgrad från försumbar till mycket allvarlig risk.

Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktor – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Riskbedömning – process för att bestämma hur allvarlig en risk är. Allvarighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

Använd gärna riskbedömningsmatrisen som stöd för att bedöma hur allvarlig en risk är.		ÅTGÄRDBEHÖV				
Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är och vilken konsekvens det får om risken inträffar.		Försumbar risk 1 Ej behov av åtgärd	Liten risk 2 Eventuellt behov av åtgärd	Medelstor risk 3 Åtgärdas så långt som rimligt	Allvarig risk 4 Åtgärdas snart	Mycket allvarig risk 5 Arbetsuppgiften ska utföras snarast möjlig
Hur sannolikt är det att risken inträffar?		3	4	5	5	5
Mycket vanlig 1/dag						
Vanlig 1/vecka		2	3	4	5	5
Ganska vanlig 1/månad		2	3	3	4	5
Ganska ovanlig 1/år		1	2	3	3	4
Ovanligt 1/10 år		1	1	2	2	3
Vad blir konsekvensen om risken inträffar?						
		Visst obehag	Skada utan sjuk-skrivning	Kortare sjuk-skrivning	Längre sjuk-skrivning	Dödsfall/livslånga men



ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

"När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas".

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetsstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

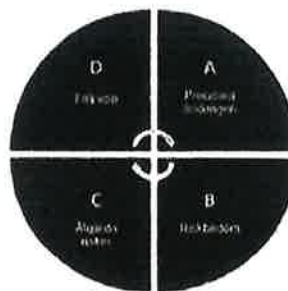
Upplägg

A Precisera den planerade ändringen

B Gör riskbedömning

C Åtgärda

D Följ upp



Arbetsplats: Verksamhetsområde Personlig assistans, enhet 2	Datum: 2024-10-18
Följande personer har deltagit i framtagnandet av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Trond Rosling <i>Trond Rosling</i> Namnförtydligande
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet Namnförtydligande <i>Kalhera Sondej</i>
	Medarbetare Tedros Tesfaldt, Tedros Negera, Kif Ghebreselassie, Daniel Teuikel Tsega Reda / Efron. Haile Fe Kade
	Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?	
Nytt kollektivavtal i syfte att nå ett mer hållbart arbetsliv för medarbetare. Verksamheten vill behålla möjlighet att förlägga arbetstid med 24 timmars arbetspass så som görs idag. Den del av verksamheten som är aktuell för dispens med möjlighet till avvikelse är komplexa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.	
Vad består ändringarna av?	
Välj de exempel nedan som är aktuella: ☐ Personalförändringar ☐ Nya arbetslag/grupper ☒ Förändrade arbetstider ☐ Utökat arbetsinnehåll ☐ Ändrade arbetsuppgifter	☐ Nya kemiska produkter ☐ Ny ventilation ☐ Nybyggnation/lokalbyten/flytt ☐ Ändringar i befintliga lokaler ☐ Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg ☐ Annat
Beskriv förändringen: Förändringen i avtalet innebär att medarbetare ska få 11 timmars dygnsvila. Det här innebär att assistansärenden som idag har 24 timmars arbetspass skulle kortas ned till max 20 timmar. Ändringen består av att verksamhetsområdet vill behålla 24 timmars arbetspass genom att begära dispens med möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5 gällande 24 timmars arbetspass för enskilda assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans.	

Vad består ändringarna av?		
Vid personalförändring ange även:		
Befattning	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
Personlig assistent		Om dispens ej beviljas blir det en ökning

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?
Om 24 timmars arbetspass kvarstår blir situationen för assistansanvändarna stabilare och färre personal runt assistansanvändarna enligt lagens intentioner, mindre utåtagerande beteende vilket ger färre arbetsskador och tillbud och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna. Det blir färre medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mindre komplext då det blir lättare att schemalägga med färre antal personal.

Var ska ändringarna genomföras?
I delar av verksamhetsområdet personlig assistans och specifikt i de ärenden som berörs av begäran med dispens med möjlighet till avvikelse. Där vi idag har 24 timmars arbetspass.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?
För de berörda personliga assistenter som arbetar 24 timmars pass idag. För ansvariga enhetschefer, administrativ personal och för övriga medarbetare i verksamhetsområdet som stödpedagoger.

Förvaltningen för funktionsstöd
Handlingsplan vid förändring

Riskinventera		B Riskbedöma			C Åtgärda		D Följa upp		
Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)		2 Låg risk	3 Medel risk	4 Hög risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otillräckliga arbetsuppgifter, otillräcklig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, tidsbrist, erskjut upprepade arbeten, obalans mellan krav, resurser och ansvar.									
	Om dispens ej beviljas uppstår risk för tidsbrist för enhetschefer och administrativ personal i verksamhetsområdet			X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer enhetschefer inte i lika stor utsträckning kunna utföra ordinarie arbete	250201	Enhetschef	Senast 250501	Senast 250501
	Om dispens ej beviljas finns risk för personalbortfall då medarbetare som idag arbetar 24 timmars arbetspass önskar fortsätta göra detta		X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer fler medarbetare att behöva rekryteras vilket kan leda till s.k. trötta arbetsgrupper	250201	Enhetschef	Senast 250501	Senast 250501
	Om dispens ej beviljas kommer arbetsbeskrivningar att behöva göras om vilket blir en risk i stödpedagogernas arbetsmiljö		X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer ytterligare stödpedagogersurs att krävas	250201	Enhetschef	Senast 250501	Senast 250501
	Om dispens ej beviljas uppstår ökat behov av kompetensutveckling för medarbetare så att de skall kunna bemöta hot, våld och andra utmanande moment som uppstår i deras ordinarie arbetsuppgifter		X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer det leda till att ökad aktivitet och belastning för medarbetarna och assistansanvändarna	250201	Enhetschef	Senast 250501	Senast 250501

Riskinventera	B Riskbedöma			C Åtgärda			D Följa upp		
				X			250201	Enkelt utvärderat	250501 Senast
Om dispens ej beviljas kommer fler avvikelser att uppstå då nuvarande rutiner och arbetssätt behöver förändras vilket innebär en risk att våra assistansanvändare inte får det stöd fullt ut som de har rätt till									Senast 250501
Om dispens ej beviljas finns en risk att målet att assistansanvändarna ska ges möjlighet att leva sitt liv självständigt som alla andra inte kan uppfyllas				X			250201	Enkelt utvärderat	Senast 250501
Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.									
Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld									
Om dispens ej beviljas finns en risk att det blir bristande stöd från chef som får fler medarbetare				X			250201	Enkelt utvärderat	Senast 250501
Om dispens ej beviljas uppstår risk för att personliga assistenter i större utsträckning utsätts för hot- och våld då det blir en osäkerhet för assistansanvändarna som medför ökad oro, stress och uttömlighet. Detta på grund av fler relationer och fler personal nunt varje assistansanvändare.				X			250201	Enkelt utvärderat	Senast 250501

Riskinventera		B Riskbedöma		C Åtgärda		D Följa upp	
Om dispens ej beviljas ökar risken för inbördningar för ordinarie personal vilket i sin tur riskerar att leda till ökad sjukfrånvaro och försämrad arbetsmiljö. Detta leder till en högre arbetsbelastning för personal som är friska samt leda till att enheten måste anställa fler, vilket vidare leder till minskad kontinuerligt och kvaliteten för assistansanvändaren.				X	Att dispens beviljas. Om dispens ej beviljas kan konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarlig psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall.	250201	Enkätchef
							Senast 250501 Senast 250501

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1. Lågt risk	2. Medel risk	3. Hög risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning LSG/RSG
				Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk			
Exempel: hörselskydd, nya arbetsätt, kontakta utvecklingsledare färdighet för utbildningsområdet.							
Fysisk arbetsmiljö Exempel: Icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, biotalskräpiga golv.							
Om dispens ej beviljas ökar risken för medarbetarbortfall vilket riskerar att leda till kompetensförlust. Detta riskerar att påverka kunskapen kring arbetsutrustning/arbetsätt vilka är direkt kopplade till liv och hälsa.							

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	2 Hög risk	3 Medel risk	4 Upphörd risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
				Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk				

Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofta är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarlighetsgrad från försumber till mycket allvarlig risk.

Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktorer – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Riskbedömning – process för att bestämma hur allvarig en risk är. Allvarlighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

Använd gärna riskbedömningsskalan nedan för att bedöma hur allvarlig en risk är.

Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är och vilken konsekvens det får om risken inträffar.

		ÅTGÄRDBEHÖV			
		Låga risk 1	Medelrisk 2	Hög risk 3	Mycket hög risk 4
Har sannolikhet för att risken inträffar? Mycket sällsynt 1/1000 Sällsynt 1/100 Vanligt 1/10 Ganska vanligt 1/10 Ganska ofta 1/10 Ofta 1/10 Överallt 1/10	3	4			
	2	3	4		
	2	3	3	4	
		2	3	3	4
			2	2	3

Vald eller konsekvensen om risken inträffar?

Vast skadning	Skada som sällskadning	Konsekvenser som skadning	Långvarig skadning	Personskada/förskingning
---------------	------------------------	---------------------------	--------------------	--------------------------

Risikbedömningsskalan



D Följ upp

Arbetsplats:	Datum:
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef
	Skyddsombud
	Medarbetare
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när uppföljning görs.	

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
2. Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?



ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

"När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas".

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

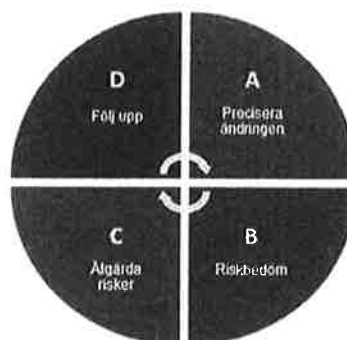
De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

Upplägg

- A Precisera den planerade ändringen
- B Gör riskbedömning
- C Åtgärda
- D Följ upp



Arbetsplats: Verksamhetsområde Personlig assistans		Datum: 2024-10-10
Följande personer har deltagit i framtagandet av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Lenard Klemens	
	Namnförtydligande	
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet Nathalie Schäfer	
	Namnförtydligande 	
Medarbetare Mats Persson, Josef Clintehed, Therese Adamer, Aziza Omer Saleh, Maive Kolk Samuelsson, Lars Andersson, Tobias Kerstin, Ndy Haddy Jeng, Magnus Wahlström, Abdalfatah Memeh, Amie Nicol		
Underskrift från skyddsombud finns på ett dokument inskickat tidigare.		
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.		

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?	
Nytt kollektivavtal i syfte att nå ett mer hållbart arbetsliv för medarbetare. Verksamheten vill behålla möjlighet att förlägga arbetstid med 24 timmars arbetspass så som görs idag. Den del av verksamheten som är aktuell för dispens med möjlighet till avvikelse är komplexa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.	
Vad består ändringarna av?	
Välj de exempel nedan som är aktuella: ☐ Personalförändringar ☐ Nya arbetslag/grupper ☒ Förändrade arbetstider ☐ Utökat arbetsinnehåll ☐ Ändrade arbetsuppgifter	☐ Nya kemiska produkter ☐ Ny ventilation ☐ Nybyggnation/lokalbyten/flytt ☐ Ändringar i befintliga lokaler ☐ Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg ☐ Annat
Beskriv förändringen: Förändringen i avtalet innebär att medarbetare ska få 11 timmars dygnsvila. Det här innebär att assistansärenden som idag har 24 timmars arbetspass skulle kortas ned till max 20 timmar.	

Vad består ändringarna av?

Ändringen består av att verksamhetsområdet vill behålla 24 timmars arbetspass genom att begära dispens med möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5 gällande 24 timmars arbetspass för enskilda assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans.

Vid personalförändring ange även:

Befattning	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
Personlig assistent	17	Om dispens ej beviljas blir det en ökning

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?

Om 24 timmars arbetspass kvarstår blir situationen för assistansanvändarna stabilare och färre personal runt assistansanvändarna enligt lagens intentioner, mindre utåtagerande beteende vilket ger färre arbetsskador och tillbud och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna.

Det blir färre medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mindre komplext då det blir lättare att schemalägga med färre antal personal.

Var ska ändringarna genomföras?

I delar av verksamhetsområdet personlig assistans och specifikt i de ärenden som berörs av begäran med dispens med möjlighet till avvikelse. Där vi idag har 24 timmars arbetspass.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?

För de berörda personliga assistenter som arbetar 24 timmars pass idag.

För ansvariga enhetschefer, administrativ personal och för övriga medarbetare i verksamhetsområdet som stödpedagoger.



Förvaltningen för funktionsstöd

Handlingsplan vid förändring

Riskinventera	B Riskbedöma				C Åtgärda		D Följa upp	
	1 Försumbar risk	2 Liten risk	3 Medel risk	4 Allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning LSG/FSG
Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)					Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk			
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otydliga arbetsuppgifter, otydlig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, tidsbrist, ensidigt upprepat arbete, obalans mellan krav, resurser och ansvar.								
Om dispens ej beviljas uppstår risk för tidsbrist för enhetschefer och administrativ personal i verksamhetsområdet			X	X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer enhetschefer inte i lika stor utsträckning föra ordinarie arbete	250201	EC	Senast 250501
Om dispens ej beviljas finns risk för personalbortfall då medarbetare som idag arbetar 24 timmars arbetspass önskar fortsätta göra detta			X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer fler medarbetare att behöva rekryteras vilket kan leda till splittrade arbetsgrupper	250201	EC	Senast 250501
Om dispens ej beviljas kommer arbetsbeskrivningar att behöva göras om vilket blir en risk i stödpedagogernas arbetsmiljö				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer ytterligare stödpedagogersurs att krävas	250501	EC	Senast 250501
Om dispens ej beviljas uppstår ökat behov av kompetensutveckling för medarbetare så att de skall kunna bemöta hot, våld och andra utmanande moment som uppstår i deras ordinarie arbetsuppgifter			X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer det leda till att ökad aktivitet och belastning för medarbetarna och assistansanvändarna	250501	EC	Senast 250501

Riskinventera		B Riskbedöma		C Åtgärda		D Följa upp	
Om dispens ej beviljas kommer fler avvikelser att uppstå då nuvarande rutiner och arbetssätt behöver förändras vilket innebär en risk att våra assistansanvändare inte får det stöd fullt ut som de har rätt till				X		250201	250501 Senast
				X		250201	250501 Senast
							250501 Senast
Om dispens ej beviljas finns en risk att målet att assistansanvändarna ska ges möjlighet att leva sitt liv självständigt som alla andra inte kan uppfyllas				X		250201	250501 Senast
Att arbeta långa pass och att fortsätta arbeta efter ett jourpass skulle kunna innebära en förhöjd risk för avvikelser			X			250201	250501 Senast
Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld.		Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.					
Om dispens ej beviljas finns en risk att det blir bristande stöd från chef som får fler medarbetare				X		250201	250501 Senast
Om dispens ej beviljas uppstår risk för att personliga assistenter i större utsträckning utsätts för hot- och våld då det blir en oönsket för assistansanvändarna som medför ökad oro, stress och uttågande. Detta på grund av fler relationer och fler personal runt varje assistansanvändare.				X		250201	250501 Senast

Riskenventera	B Riskbedöma			C Åtgärda	D Följa upp		
Om dispens ej beviljas ökar risken för inbeordningar för ordinarie personal vilket i sin tur riskerar att leda till ökad sjukfrånvaro och försämrad arbetsmiljö. Detta leder till en högre arbetsbelastning för personal som är friska samt leda till att enheten måste anställa fler, vilket vidare leder till minskad kontinuerligt och kvaliteten för assistansanvändaren.				X	Att dispens beviljas. Om dispens ej beviljas kan konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarlig psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall.	250201	250501 Senast
Längre pass med ensamarbete kan innebära att man inte får den återhämtning som krävs i uppdraget som personlig assistent				X	Stämma av kontinuerligt på APT hur det fungerar att arbeta längre pass för att säkerställa medarbetarnas hälsa.	250201	250501 Senast

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning LSG/FSG
						Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)		
						Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk		
Fysisk arbetsmiljö Exempel: icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, blöta/skräpiga golv.	Exempel: hörselskydd, nya arbetssätt, kontakta utvecklingsledare fastighet för utbildningsområdet.							

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Om dispens ej beviljas ökar risken för medarbetar bortfall vilket riskerar att leda till kompetensförlust. Detta riskerar att påverka kunskapen kring arbetsutrustning/arbetsätt vilka är direkt kopplade till liv och hälsa.					X	Att dispens beviljas. Om dispens ej beviljas ökar risken för assistansanvändarens liv och hälsa.	25021	EC	250501 Senast	Senast 250501

Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofte är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarlighetsgrad från försumbar till mycket allvarlig risk.

Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktor – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Riskbedömning – process för att bestämma hur allvarlig en risk är. Allvarlighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

ATGÄRDBEHOV				
Försumbar risk 1	Liten risk 2	Medelstor risk 3	Allvarlig risk 4	Mycket allvarlig risk 5
Ej behov av åtgärd	Eventuellt behov av åtgärd	Åtgärdas så långt som rimligt	Åtgärdas snarast	Åtgärds omedelbart
Riskbedömningsmatris				
Hur sannolikt är det att risken inträffar?				
Mycket vanlig 1/dag	4	5	5	5
Vanlig 1/vecka	3	4	5	5
Ganska vanlig 1/månad	2	3	4	5
Ganska ovanlig 1/år	1	2	3	4
Osmannolikt 1/10 år	1	1	2	3
Vad blir konsekvensen om risken inträffar?				
Visst obehag	Skada utan sjuk-skrivning	Kortare sjuk-skrivning	Längre sjuk-skrivning	Dödsfall/ livslånga men
				



D Följ upp

Arbetsplats:		Datum:
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef	
	Skyddsombud	
	Medarbetare	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när uppföljning görs.		

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
2. Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?



ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

"När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas".

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

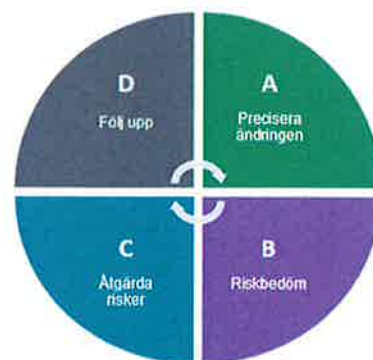
Upplägg

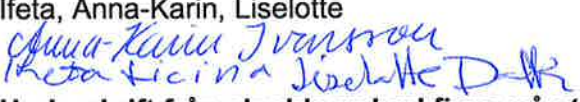
A Precisera den planerade ändringen

B Gör riskbedömning

C Åtgärda

D Följ upp



Arbetsplats: Verksamhetsområde Personlig assistans		Datum: 2024-10-29
Följande personer har deltagit i framtagandet av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Daniel Johansson	
	Namnförtydligande 	
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet	
	Namnförtydligande	
Medarbetare Ifeta, Anna-Karin, Liselotte  Underskrift från skyddsombud finns på ett dokument inskickat tidigare.		
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.		

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?	
Nytt kollektivavtal i syfte att nå ett mer hållbart arbetsliv för medarbetare. Verksamheten vill behålla möjlighet att förlägga arbetstid med 24 timmars arbetspass så som görs idag. Den del av verksamheten som är aktuell för dispens med möjlighet till avvikelse är komplexa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.	
Vad består ändringarna av?	
Välj de exempel nedan som är aktuella: ☐ Personalförändringar ☐ Nya arbetslag/grupper ☒ Förändrade arbetstider ☐ Utökat arbetsinnehåll ☐ Ändrade arbetsuppgifter	☐ Nya kemiska produkter ☐ Ny ventilation ☐ Nybyggnation/lokalbyten/flytt ☐ Ändringar i befintliga lokaler ☐ Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg ☐ Annat
Beskriv förändringen: Förändringen i avtalet innebär att medarbetare ska få 11 timmars dygnsvila. Det här innebär att assistansärenden som idag har 24 timmars arbetspass skulle kortas ned till max 20 timmar. Ändringen består av att verksamhetsområdet vill behålla 24 timmars arbetspass genom att begära dispens med möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5 gällande 24 timmars arbetspass för enskilda assistansanvändare inom verksamheten personlig assistans.	

Vad består ändringarna av?**Vid personalförändring ange även:**

Befattning	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
Personlig assistent	5	Om dispens ej beviljas blir det en ökning

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?

Om 24 timmars arbetspass kvarstår blir situationen för assistansanvändarna stabilare och färre personal runt assistansanvändarna enligt lagens intentioner, mindre utåtagerande beteende vilket ger färre arbetsskador och tillbud och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna.
Det blir färre medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mindre komplext då det blir lättare att schemalägga med färre antal personal.

Var ska ändringarna genomföras?

I delar av verksamhetsområdet personlig assistans och specifikt i de ärenden som berörs av begäran med dispens med möjlighet till avvikelse. Där vi idag har 24 timmars arbetspass.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?

För de berörda personliga assistenter som arbetar 24 timmars pass idag.
För ansvariga enhetschefer, administrativ personal och för övriga medarbetare i verksamhetsområdet som stödpedagoger.



Förvaltningen för funktionsstöd

Handlingsplan vid förändring

Riskinventera		B Riskbedöma					C Åtgärda		D Följa upp		
		1. Högst prioriterad risk	2. Liten risk	3. Medel risk	4. Allvarlig risk	5. Mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)		När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning LSG/FSG
Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)							Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk				
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otydliga arbetsuppgifter, otydlig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, tidsbrist, ensidigt upprepat arbete, obalans mellan krav, resurser och ansvar.							Exempel: prioritering och eller omfördelning av arbetsuppgifter, tydliggör mål och förväntningar, kompetenshöjande insatser, möjliggör forum för kollegialt stöd, fokus på kämpeuppgifter, ta bort arbetsuppgifter, ändrat arbetssätt.				
Om dispens ej beviljas uppstår risk för tidsbrist för enhetschefer och administrativ personal i verksamhetsområdet					X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer enhetschefer inte i lika stor utsträckning föra ordinarie arbete		250201		Senast 250501
Om dispens ej beviljas finns risk för personalbortfall då medarbetare som idag arbetar 24 timmars arbetspass önskar fortsätta göra detta				X			Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer fler medarbetare att behöva rekryteras vilket kan leda till splittrade arbetsgrupper		250201		Senast 250501
Om dispens ej beviljas kommer arbetsbeskrivningar att behöva göras om vilket blir en risk i stödpedagogernas arbetsmiljö					X		Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer ytterligare stödpedagogersurs att krävas		250201		Senast 250501
Om dispens ej beviljas uppstår ökat behov av kompetensutveckling för medarbetare så att de skall kunna bemöta hot, våld och andra utmanande moment som uppstår i deras ordinarie arbetsuppgifter				X			Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer det leda till att ökad aktivitet och belastning för medarbetarna och assistansanvändarna		250201		Senast 250501

Riskinventera		B Riskbedöma		C Åtgärda		D Följa upp	
Om dispens ej beviljas kommer fler avvikelser att uppstå då nuvarande rutiner och arbetssätt behöver förändras vilket innebär en risk att våra assistansanvändare inte får det stöd fullt ut som de har rätt till				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	250201	Senast 250501
	Om dispens ej beviljas finns en risk att målet att assistansanvändarna ska ges möjlighet att leva sitt liv självständigt som alla andra inte kan uppfyllas			X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	250201	Senast 250501
	Att arbeta långa pass och att fortsätta arbeta efter ett jourpass skulle kunna innebära en förhöjd risk för avvikelser	X			Tydliga arbetsbeskrivningar, täta uppföljningar av EC för att stämma av att det fungerar för medarbetaren	250201	Senast 250501
Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld.		Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.					
Om dispens ej beviljas finns en risk att det blir bristande stöd från chef som får fler medarbetare				X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas försämrats tillgängligheten för medarbetarna vilket kan leda till sämre kvalitet	250201	Senast 250501
	Om dispens ej beviljas uppstår risk för att personliga assistenter i större utsträckning utsätts för hot- och våld då det blir en osäkerhet för assistansanvändarna som medför ökad oro, stress och utåtagerande. Detta på grund av fler relationer och fler personal runt varje assistansanvändare.			X	Att dispens beviljas Om dispens ej beviljas konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarlig fysisk och psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	250201	Senast 250501

Riskinventera		B Riskbedöma			C Åtgärda		D Följa upp	
Om dispens ej beviljas ökar risken för inbeordningar för ordinarie personal vilket i sin tur riskerar att leda till ökad sjukfrånvaro och försämrad arbetsmiljö. Detta leder till en högre arbetsbelastning för personal som är friska samt leda till att enheten måste anställa fler, vilket vidare leder till minskad kontinuerligt och kvaliteten för assistansanvändaren.						250201	Senast 250501	Senast 250501
				X		Att dispens beviljas. Om dispens ej beviljas kan konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarlig psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall.		
Längre pass med ensamarbete kan innebära att man inte får den återhämtning som krävs i uppdraget som personlig assistent	X					Stämma av kontinuerligt på APT hur det fungerar att arbeta längre pass för att säkerställa medarbetarnas hälsa.	Senast 250501	Senast 250501

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1. Försvarbar risk	2. Liten risk	3. Medel risk	4. Allvarlig risk	5. Mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Fysisk arbetsmiljö Exempel: icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, blöta/skräpiga golv.	Exempel: hörselskydd, nya arbetssätt, kontakta utvecklingsledare fastighet för utbildningsområdet.									

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Om dispens ej beviljas ökar risken för medarbetarbortfall vilket riskerar att leda till kompetensförlust. Detta risker att påverka kunskapen kring arbetsutrustning/arbetssätt vilka är direkt kopplade till liv och hälsa.				X		Att dispens beviljas. Om dispens ej beviljas ökar risken för assistansanvändarens liv och hälsa.	250201		Senast 250501	Senast 250501

Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofta är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarlighetsgrad från försumbar till mycket allvarlig risk.

Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktor – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Riskbedömning – process för att bestämma hur allvarlig en risk är. Allvarlighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

Använd gärna riskbedömningsmatrisen som stöd för att bedöma hur allvarlig en risk är. Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är och vilken konsekvens det får om risken inträffar.		ÅTGÄRDBEHÖV				
		Försumbar risk 1	Liten risk 2	Medelstor risk 3	Allvarlig risk 4	Mycket allvarlig risk 5
		En beaktad ogärning	Eventuellt behov av åtgärd	Åtgärdas så långt som rimligt	Åtgärdas snarast	Åtgärds o genast om när möjligt
		Riskbedömningsmatris				
Hur sannolikt är det att risken inträffar?		3	4	5	5	5
Mycket vanlig 1/dag						
Vanlig 1/vecka		2	3	4	5	5
Ganska vanlig 1/månad		2	3	3	4	5
Ganska ovanlig 1/år		1	2	3	3	4
Ovanligt 1/10 år		1	1	2	2	3
Vad blir konsekvensen om risken inträffar?		Väst obehag	Skada utan sjuk- skrivning	Kortare sjuk- skrivning	Längre sjuk- skrivning	Dödsfall/ livslånga men
						



D Följ upp

Arbetsplats:		Datum:
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef	
	Skyddsombud	
	Medarbetare	
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när uppföljning görs.		

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
2. Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?

