

Risk/frisk riskbedömning inför förändringar i verksamheten

Arbetsplats: Bronsåldersgatan 90	Datum riskbedömning: Gjord i flera omgångar, påbörjad 251103 Färdig 251121	Datum samverkan:
Underskrift chef: <i>Emelie Kärlin</i>	Namnförtydligande chef: Emelie Kärlin	
Underskrift skyddsombud Sveriges Lärare:	Namnförtydligande skyddsombud/fack:	
Underskrift huvudskyddsombud:	Namnförtydligande HSO/fack:	
Medarbetare som har deltagit 25-11-03 Dragana Crnic Anne-Marie von Sydow Yildiz Güvenal Klimans Tatelyan Widad Oraham Cecilia Lybing Eva Hempel & Lena Bjurö via teams 25-11-07 Anne-Marie och Dragana 25-11-10 –på APT Dragana, Anne-Marie, Cecilia L, Eva, Yildiz, Klimans & Emelie (deltog digitalt)		

Syfte

Denna riskbedömning används för att undersöka vilka risker/friskfaktorer som kan finnas i samband med planerade förändringar i verksamheten. Konkreta åtgärder formuleras för samtliga risker.

Vilka ska delta vid bedömningen?

Chef leder bedömningen. Medarbetare och lokalt skyddsombud är delaktiga. Om det inte finns ett lokalt skyddsombud på arbetsplatsen kontaktas huvudskyddsombud som kan ta del av/vara behjälplig vid riskbedömningen.

Samverkan av riskbedömning

Riskbedömningen presenteras på APT och informeras om på LSG.

Förklaring

Ansvar: I/G/O står för individ/grupp/organisation
Status: Sätt kryss i passande ruta nedan

- ☐ Ej påbörjad
- ☐ Pågående
- ☐ Klar

Arbetsplats: Bronsåldersgatan 90	Datum riskbedömning: Gjord i flera omgångar, påbörjad 251103 Färdig 251121	Datum samverkan:
25-11-14 Klimans, Cecilia och Emelie 25-11-21 Emelie, Lena och Widad – läst dokumentet punkt för punkt och har inga tillägg		

Precisera ändringarna som ska genomföras så konkret och tydlig som möjligt. Var ska ändringarna genomföras? Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare berörs?

Vilken förändring ska genomföras på vår arbetsplats?
Det finns ett förslag om att stänga förskolan Bronsåldersgatan 90, som ska upp i nämnd för beslut. Denna risk- friskbedömning görs med utgångspunkt från att nämnden fattar beslut om att stänga förskolan.

Gör en bedömning av riskerna som förändringen kan medföra och bedöm risknivån enligt riskmatrisen på sidan 3. Vilka risker innebär ändringarna? Hur allvarliga är riskerna?

Vilka risker kan förändringen medföra?	Riskenivå (1–5)	Åtgärder kopplat till riskerna	Ansvar (I/G/O)	Klart när?	Status		
Otrygghet/stress för personalen kring framtida tjänst	2	Medarbetarna kan ta stöd från personalstöd/Falck... Medarbetarna kan alltid prata med rektor kring sina farhågor. Förvaltningen har tydlig plan för omställning som rektor visat idag och som rektor, vc & HR använder vid en ev. omställningsprocess.	I, G, O	När ev. omställnings process är färdig	☐	☒	☐
Otrygghet hos vh som leder till frågor till medarbetarna	1	Medarbetare hänvisar vh till rektor. Rektor har fått dokument med frågor och svar från förvaltningen.	I	När ev. omställnings process är färdig	☐	☒	☐
Känsla av meningslöshet i arbetet fram till stängning	1	Rektor och medarbetare arbetar gemensamt för att behålla glädjen och meningsfullheten i arbetet.	I,G	260703	☐	☒	☐
Otrygghet/stress hos personalen i väntan på beslut.	2	Rektor och personal börjar redan nu kartlägga och planera för att behålla glädje och kvalitet i verksamheten i väntan på beslut.	I,G	251218	☐	☒	☐
Otrygghet hos barnen utifrån eventuella samtal de hör vh eller personal ha. Den otryggheten kan leda till mer "stök" i barngruppen.	1	Personalen håller i rutiner och strukturer i vardagen. Och undviker enligt befintlig rutin dialoger "över barnens huvuden".	I	260703	☐	☒	☐

Vilka risker kan förändringen medföra?	Riskenivå (1–5)	Åtgärder kopplat till riskerna	Ansvar (I/G/O)	Klart när?	Status
VH har "bara" uppmärksammat "döv&hörsel" vilket väckt frågor kring hur mkt "special" den förskolan är.	1	Medarbetare hänvisar till hemsidan för Brons27 och rektor. Rektor gör ett extra utskick med fördjupad beskrivning om 27ans verksamhet.	I	260131	☐ ☒ ☐
Vilka risker kan förändringen medföra?	Riskenivå (1–5)	Åtgärder kopplat till riskerna	Ansvar (I/G/O)	Klart när?	Status
Minskad motivation och glädje pga. Kommande splittring av arbetslag.	2	- Besked om ny arbetsplats så snart som möjligt. - Önskemål finns att minst två kolleger för följas åt till ny förskola.	O	260703	☐ ☒ ☐
Något barn har berättat att vh sagt att fsk ska stänga. Osäkerhet kring hur man ska omhänderta de dialogerna.	1	Medarbetare lyssnar på barnen men bekräftar inte eftersom det fortfarande "bara" är ett förslag om stängning.	I	251218	☐ ☒ ☐
Rädsla för att hamna på en ny förskola utan kända kollegor.	2	Göra det "pratbart" genom samtal med rektor och kollegor.	I, G	När ev. omställnings process är färdig	☐ ☒ ☐
Risk att fokus hamnar på vad som händer HT-26 istället för att bedriva god verksamhet VT-26	1	Personalen håller fokus på det de kan påverka här och nu. Personalen fortsätter planera och utvärdera verksamheten som tidigare för att kunna fortsätta ge barnen givande och utvecklande dagar på förskolan.	I,G	260703	☐ ☒ ☐
Förlorad kompetens – att personals kompetens inte kommer till sin rätt på nya arbetsplatsen (HT-26)	1	Personal och rektor gör en kompetenskartläggning med stöd av HR. Rektor överlämnar kompetenskartläggning till mottagande enhet.	I	260703	☐ ☒ ☐

Vilka risker kan förändringen medföra?	Riskenivå (1–5)	Åtgärder kopplat till riskerna	Ansvar (I/G/O)	Klart när?	Status		
Att förlora kompetens för att medarbetare i väntan på ny arbetsplats söker tjänster i kranskommunerna	1	- Om det blir en omställning, arbeta skyndsamt för att medarbetarna ska få info om ny arbetsplats så snart som möjligt. - Ha transparent information. Arbeta skyndsamt med ev. omställning.	O	När ev. omställnings process är färdig eller senast 260703			

Förändringar kan ha många effekter, även positiva. Fundera här på vilka det skulle kunna vara. Stärker det någon av friskfaktorena?

Vilka positiva effekter kan förändringen medföra?
Vinningen är på en organisatorisk nivå i förvaltningen.
För personalen och barnen ser vi inga fördelar.

Finns det bilagor? Bifoga i så fall dessa.

Se bilaga, infogad sistasida i detta dokument.

Uppföljning risk/friskbedömning inför förändring i verksamhet

Har vi genomfört planerade åtgärder och har de haft önskad effekt?	Vid behov, vilka ytterligare åtgärder planeras?	Ansvar (I/G/O)	Klart när?	Status		
Att medarbetare hänvisar frågor från vh till rektor.	Det avlastar medarbetarna, vi fortsätter med åtgärden.	I	260703	☐	☒	☐
			Klicka eller tryck här för att ange datum.	☐	☐	☐
			Klicka eller tryck här för att ange datum.	☐	☐	☐
			Klicka eller tryck här för att ange datum.	☐	☐	☐
			Klicka eller tryck här för att ange datum.	☐	☐	☐

APT	LSG/FSG
260630	260831

Riskmatris

		ÅTGÄRDBEHOV				
		Försumbar risk 1	Liten risk 2	Medelrisk 3	Allvarlig risk 4	Mycket allvarlig risk 5
		Ej behov av åtgärd	Eventuellt behov av åtgärd	Åtgärdas så långt som rimligt	Åtgärdas snarast	Arbets- uppgiften ska inte utföras innan åtgärd vidtagits
		Riskbedömningsmatris				
Hur SANNOLIKT är det att riskkällan medför ohälsa?	Mycket vanlig 1/dag	3	4	4	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	5
	Osannolikt 1/10 år	1	1	2	2	4
		Visst ohälsa Bagatell- skada	Skada utan sjuk- skrivning	Kortare sjuk- skrivning	Längre sjuk- skrivning	Dödsfall/ livslånga men

Hur allvarliga KONSEKVENSER kan respektive riskkälla ge upphov till?

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

Skyddsombudets roll i arbetsmiljöarbetet är att representera arbetstagarna. Viktigt att skyddsombud medverkar vid arbetsmiljöronder samt risk- och friskbedömningar och skriver på i den mån representant finns på arbetsplatsen. Finns ingen representant kan huvudskyddsombud underteckna

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. Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om 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. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring.

Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att alla faktorer i arbetsmiljön vägs in vid riskbedömningen.

Bilaga – Risk/Friskbedömning inför eventuell stängning av fsk. Brons90

Aktiviteter som personal och rektor ska göra för att behålla glädje, meningsfullhet och kvalitet i verksamheten.

1. Rektor förmedlar skyndsamt och så tydligt som möjligt den information som inkommer.
2. Rektor har regelbundna samtal med personalen enskilt och i grupp kring arbetet i vardagen och processen som pågår kring (eventuell) stängning.
3. Rektor omhändertar eventuell oro från vårdnadshavare och medarbetare.
4. Personal & rektor planerar in trivselaktiviteter, ex. julbord i december.
5. Personal håller i rutiner för verksamhet och dokumentation.
6. Personal fortsätter möta varandra och brukare med glädje och öppenhet.
7. Personal pratar aktivt med rektor kring funderingar som uppstår istället för att grubbla tillsammans med kollegor.
8. Personalen ger varandra utrymme att prata, ej i barngrupp.
9. Personal kontaktar rektor, som vid akut oro för barn, när funderingar uppstår och rektor kommer ”släppa” så långt som möjligt för att ha samtalen i snar anslutning till det.
10. Medarbetarna ska planera in så mycket festligheter som möjligt med barnen, nallefest, ansiktsmålning, baka, fira Lucia, osv.

Bilaga – Risk/Friskbedömning, önskemål – I en omplaceringsprocess ta hänsyn till:

- Ej splittra ett fungerande arbetslag
- Att arbetsgivaren tar så mycket hänsyn som möjligt till medarbetarens önskemål
- Att ”omplaceringslistan” kommer i god tid och ge medarbetarna möjlighet att hinna själva söka till ny arbetsplats
- Medarbetare som arbetar deltid och har anpassningar i uppdraget behöver få ha de anpassningarna även på framtida arbetsplatser.