

Extra förvaltningsgrupp 2017-11-29

Parter

<i>För arbetsgivaren:</i>	<i>Fackliga organisationer:</i>
Gillis Hammar Peter Svensson Veronica Wolgast Karlberg Jenny Swärd Lisa Cadenius Mona Thorin Ingrid Klaus Elin Olaisson	SACO: Kristofer Pasquier Vision: Per Broman Ledarna: Karin Wrannvik Kommunal: Lowisa Anderzon

Ärende

Extra förvaltningsgrupp

Behandling av socialnämndens verksamhetsplan för 2018 med tillhörande ärenden.

Noteringar från sammanträdet och förvaltningens förslag till beslut

Genomgång av verksamhetsplan, tillhörande ärenden, bilagor samt korrigeringar.

Ledarna meddelar att man inte har något att erinra.

Vison förklarar sig oeniga med arbetsgivaren om förslag till verksamhetsplan 2018. Kommunal och SACO ställer sig oeniga till förvaltningens beslut om neddragning av nio tjänster i verksamhetsplanen och budgeten för 2018. Övriga fackliga yrkanden återfinns i bilagor med förvaltningens svar i löpande text under respektive yrkande.

I enlighet med begäran från Vision förtydligas här att ingen av de nio tjänster som dras in på Socialtjänstavdelningen berör verksamheten Duvnäs föräldrastöd.

Förhandlingen avslutades i oenighet för Vision, Kommunal och SACO.

Justering av protokoll sker 30 november.

Mot förvaltningens förslag görs erinran och yrkanden enligt bilagor.

Bilaga 1 Yrkanden från SACO

Bilaga 2 Yrkanden från Kommunal

Bilaga 3 Yrkanden från Vision

Bilaga 3 a Erinran/skrivelse. "Det blå/röda havet"

Bilaga 3 b Konsekvensanalys EU-projektet bättre hälsa

Bilaga 3 c Uppsökarteamets tillägg till risk- och konsekvensanalysen avseende den vakanta bitr

enhetschefstjänsten för Uppsökarteamet och EU-teamet

Bilaga 4 Gemensam erinran från Kommunal och SACO

Utöver Verksamhetsplan 2018 för socialnämnden ingår följande underlag:

Bilaga 5 Organisationsförändring Giovannis

Bilaga 6 Förhandlingsunderlag Giovannis

Bilaga 7 Förtydligande avveckling av mobilt team

Bilaga 7 a Avveckling av mobilt team bilaga

Bilaga 8 Avveckling av Utsiktens boende

Bilaga 9 Utsikten RoK

Bilaga 10 Älvsjö RoK

Bilaga 11 Rågsved RoK

Bilaga 12 Linggården - Palatset RoK

Bilaga 13 Citylgh RoK

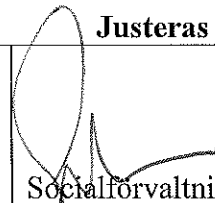
Bilaga 14 Blackeberg RoK

Förhandlingen avslutad

Justeras 2017-11-30




Vid protokollet:
Elin Olaisson
2017-11-30



Socialförvaltningen:
Gillis Hammar



SACO: Kristofer Pasquier

	 <p>Vision: Per Broman</p> <p>Kommunal: Lowisa Anderzon Justerar per mail</p> <p>Ledarna: Karin Wrannvik Justerar per mail</p>
--	--

SACO:s yrkanden VP 2018

- SACO har i de centrala förhandlingarna yrkat på att staden centralt avsätter pengar för kommande löneökningar. Stadens svar på yrkandet var att det är varje nämnd som ska göra analyser av löneökningar och att varje nämnd ska finansiera verksamheten inom givna ramar.

SACO's inställning är att det i längden är ohållbart att Socialförvaltningen varje år får medel till nya uppdrag samtidigt som det saknas kompensation för löneökningar för de befintliga verksamheterna. Detta ska även kombineras med generella effektiviseringar om 14 miljoner.

Saco yrkar att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet. Goda ingångslöner och fortsatt god löneutveckling är en förutsättning för att behålla och rekrytera erfaren personal.

Förvaltningen avslår med hänvisning till att budgetramarna inte beslutas av nämnden.

Kommunals yrkanden inför verksamhet och budget 2018 Socialförvaltningen

1. Kommande kompetensförsörjning inom förvaltningen samt att vara en attraktiv arbetsgivare.
 - Att förvaltningen utbildar handledare på våra verksamheter för att vara attraktiv för praktikanter
Förvaltningen avslår yrkandet
 - Att heltidsnormen för nattarbetare minskas med bibehållen lön
Förvaltningen avslår yrkandet
 - Att friskvård blir en naturlig del av verksamheten och att alla yrkesgrupper får likvärdiga förutsättningar för att utnyttja den (SACO ansluter sig till yrkandet)
Förvaltningen avslår yrkandet. Staden erbjuder rabatterad friskvård och chefer uppmuntrar till friskvårdstimme när arbetet så tillåter.
 - Att uppmuntra befintlig personal att vidareutbilda sig.
Förvaltningen bifaller yrkandet
 - Att arbetsgivaren underlättar vidareutbildning genom tex inköp av studielitteratur
Förvaltningen avslår yrkandet
 - Att yrkesgrupperna kök, städ och vaktmästeri får fortbildning
Förvaltningen ställer sig generellt positiv till fortbildning men behoven i respektive arbetsgrupp avgör vilka grupper och vilka utbildningar som blir aktuella
2. Att arbetsgivaren inte upphandlar på nytt när LOU-kontrakten, inom Kommunals avtalsområde, går ut och inte kan förlängas
Förvaltningen avslår yrkandet



3. Att ingen i förvaltningen skall jobba för mindre än lägsta lön enligt HÖK-AB och stadens mål att "Den som arbetar i Stockholms stad skall kunna leva på sin lön"

Förvaltningen avslår yrkandet

Visions yrkanden VP 2018 Socialnämnden

Vision yrkar på full lön och priskompensation
Förvaltningen avslår med hänvisning till att budgetramarna inte beslutas av nämnden.

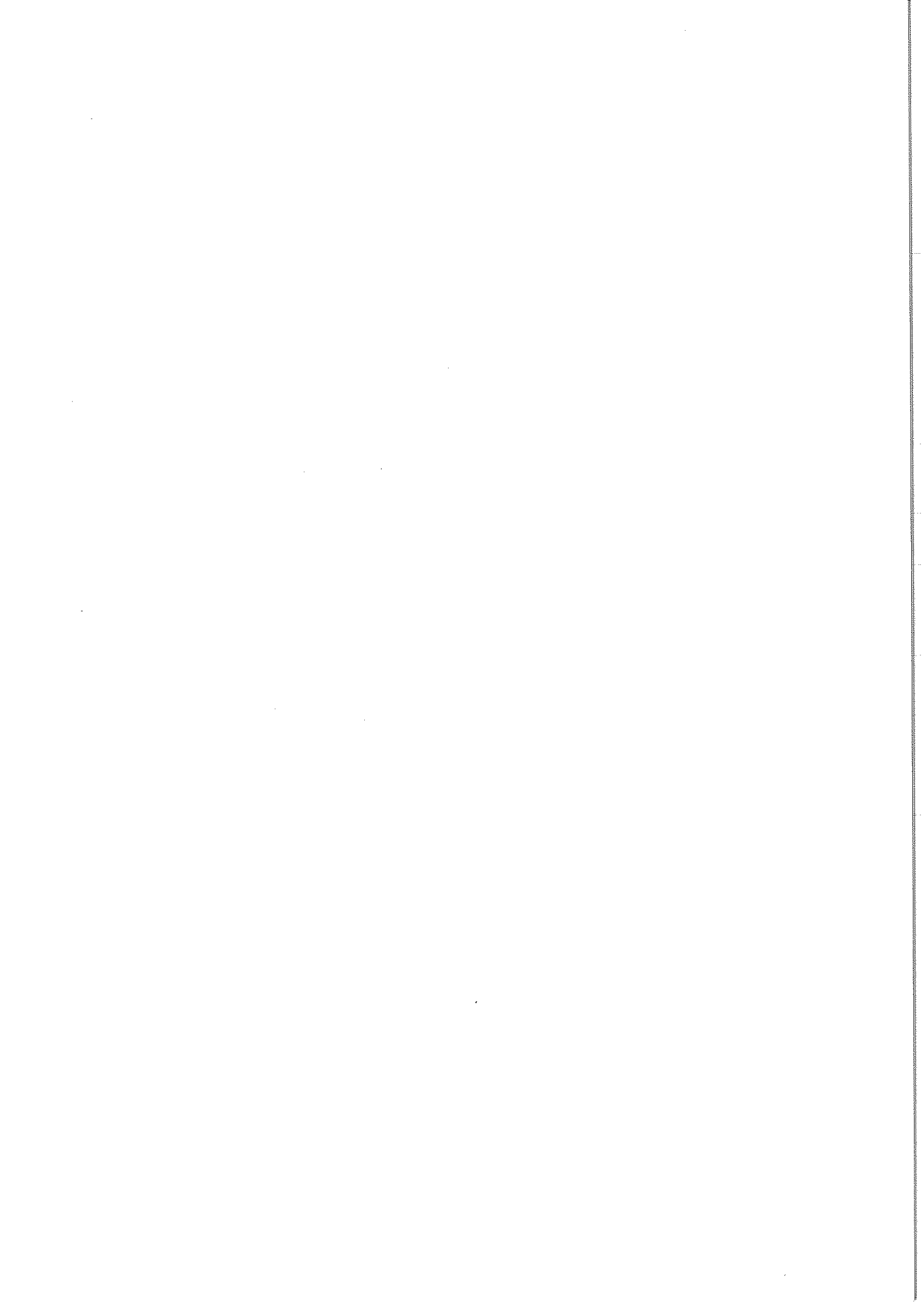
Vision yrkar att samtliga Visions medlemmar ska få ett friskvårdsbidrag
Förvaltningen avslår yrkandet

Vision yrkar att förvaltningen utreder möjligheterna till förbättrat samarbete med polisen inom verksamheter där samverkan idag är bristfällig. Exempelvis "Mumin" och "Socialtjänst hos polis". Att en handlingsplan upprättas för detta.
Förvaltningen avslår yrkandet om handlingsplan. I övrigt arbetar förvaltningen vidare med frågan tillsammans med polisen och andra aktörer, exempelvis stadsledningskontoret.

Bilaga 1. Erinran/skrivelse. "Det blå/röda havet"

Bilaga 2. Konsekvensanalys EU-projektet bättre hälsa

Bilaga 3. Uppsökarteamets tillägg till risk och konsekvensanalysen avseende den vakanta bitr enhetschefstjänsten för Uppsökarteamet och EU-teamet.



Erinran från Vision sektion 42 med anledning av förslag på Verksamhetsplan för Socialförvaltningen 2018.

Årets förslag till budget för Socialförvaltningen och därmed följande Verksamhetsplan kan sägas präglas av två saker; nya spännande uppdrag och nya tuffa besparingar.

Många organisationsteoretiker beskriver ibland organisationers verksamheter, som att de rör sig i det "Röda havet" och det "Blå havet". Begreppen kan variera men andemeningen och tanken bakom är densamma.

I det "Röda havet" bedrivs den grundläggande ordinarie verksamheten.

I det "Blå havet" finns olika projekt, utveckling av nya verksamheter och särskilda satsningar. Det är väldigt lätt att hamna i det "Blå havet" då man kan uppleva att det är där de nya spännande sakerna händer och det "Röda" som lite tråkigare och rutinartat.

Vi tycker oss se att politiken gärna spenderar stor tid att plaska runt i det "Blå havet", där man kan profiler sig och vinna politiska poäng, men är mindre intresserad av det vardagliga "Röda havet", trots att det är här det grundläggande välfärdsarbetet bedrivs. Ett förhållande och synsätt som vi bl.a. tycker oss se ta sig uttryck vid fördelning av ekonomiska medel. Politiken riktar gärna öronmärkta pengar till det "Blå" men besparingarna hamnar i det "Röda" havet. Detta upplevs självklart och med fog, som mycket orättvist.

I år ska det "Röda havet" tappas på ytterligare drygt 35 miljoner kronor. Samtidigt som politiken badar vidare i det "Blå havet".

Vi vill understryka att vi kan se vikten av att utveckla verksamheter och satsa på olika projekt, och bedriva ett framåtsträvande arbete. Men det får inte ske på bekostnad av den ordinarie verksamheten.

Vision motsätter sig däremot besparingar i våra verksamheter och det grundläggande välfärdsarbetet som bedrivs i våra förvaltningar på ett sätt som beskrivs ovan.

Vi menar, som en följd av vårt resonemang att alla verksamheter måste få full kompensation för fördyringar (pris och lönekompensation) och inte åläggas ytterligare "effektiviseringar" (läs nedskärningar). Besparingar som nästan uteslutande drabbar det grundläggande välfärdsarbetet. Översyn av effektiviteten i arbetet och organisationen görs löpande och som en del i det kontinuerliga kvalitetsarbetet. Men med "effektiviseringar" som utifrån kommande pålagor slår besparingarna/effektiviseringar lätt fel och skapar nya och fler problem.

Detta har vi påpekat år efter år men för döva öron och våra farhågor har tyvärr blivit sannspådda. Nedmonteringen i välfärdsarbetet syns tydligare och tydligare. Samtalet om vilken välfärd vi vill ha tystnar allt mer till förmån för resonemang om hur vi ska klara av ytterligare besparingar i verksamheterna nästa år. Sjukskrivningar p.g.a. psykiska besvär är tydliga och dessa är i huvudsak grundade i stress och hög arbetsbelastningar i arbetet, allmän otrivsel med den psykosociala arbetsmiljön och hög personalomsättning. Hur långt vill man driva detta innan politiken besinnar sig och inser att det inte går längre?



Vi kräver också att politiken tar ett större ansvar och pekar vad som det görs för mycket av och inte behövs. Liksom en analys av hur man vill att vår socialtjänst ska utvecklas och bedrivs. Att bara skicka över ansvaret till "någon annan" att göra smutsjobbet för de beslut man tar, är inte, som vi ser det, att ta politiskt ansvar.

Detta sagt med respekt för att vi verkar i en demokratiskt politiskt styrd organisation.

Vision känner det inte längre som meningsfullt att lägga en mängd yrkanden som rutinmässigt avvisas. Samverkan i budgetprocessen upplever vi som helt satt ur spel och endast ett spel för gallerierna. Det vi får är dekret. Vi har aldrig en chans att diskutera budget, bara att ta del av förslag från förvaltningen på var man tänkt sig att skära i verksamheterna för att få plus och minus att gå ihop.

Vision vill komma till en situation där vi kan diskutera en budget utifrån ett välfärdsperspektiv och en vision om hur samhället kan och bör se ut och det innan neddragningsdekretet har lagt en död hand över alla samtal.

Med detta förklarar vi oss oeniga med arbetsgivaren om föreliggande förslag till Verksamhetsplan 2018.

Per Broman
Ordförande
Vision sektion 42

Jösta Claeson
Huvudskyddsombud
Vision sektion 42

Konsekvensanalys EU-projektet Bättre Hälsa, Projektledare Cristina Bornea

Eftersom jag inte finansieras av Stockholms Stad utan av FEAD har jag inga synpunkter på annat än det som kommer påverka mitt samarbete med staden i egenskap av projektledare för ett EU-projekt.

Min fråga är då: vem kommer få de arbetsuppgifter som Eu-samordnartjänsten innefattade?

Detta är avgörande för mitt projekt eftersom Eu-samordnartjänsten var min enda länk mot högre chefer och politiken. Mitt projekt är stadsövergripande och jag behöver ha ett mellanled mellan mig och övre organisation samt politiken. Som det är just nu har jag svårt att hitta rätt plats i den ekonomiska byråkratin vilket innebär en onödig stress och arbete både för mig i Stockholm men i förlängning även för min kollega i Göteborg som måste redovisa kostnader och annat. Men jag hade ändå Linn och sedan Sofia som hade en del av Eu-samordningsansvaret och slapp den förvirringen och arbetsbelastningen i att hitta rätt i andra aspekter.

När jag började var överenskommelsen mellan mig om min chef då (Alexandra Göransson) att jag kommer ha EU-samordnaren som mitt bollplank samt som en röst som tar det jag kommer fram till i mitt projekt vidare. Hen skulle även föra den information som hen får uppifrån till mig och mitt projekt.

Jag ser tre aspekter som skulle kunna påverkas i och med EU-samordnartjänstens försvinnande:

1. Mitt projekt är speciellt på så sätt att jag följer EU-målen via FEADs-målsättning men måste jobba utifrån Stockholm stads kommunpolitik, min kollega i Göteborg måste förhålla sig till Göteborg kommunpolitik och likaså min kollega i Malmö måste ta hänsyn till Malmös kommunpolitik. EU-målen ska uppnås ju av alla länder men varje kommun prioriterar och gör sina egna planer. Att inte veta vilka förändringar planeras eller görs eller att inte kunna be någon om förtydliganden i olika frågor som uppkommer i olika sammanhang främst när det gäller frågor om EU-medborgare, socialtjänstlagen och kopplingen mellan EU-rätt och svensk socialrätt osv. anser jag kommer utgöra en ganska stor belastning för mig som projektledare, vilket i sin tur kommer påverka projektet negativt.
 2. Jag rör mig även i andra sammanhang så som vårdgivare eller andra städers projektledare, jag deltar i FEADs konferenser (min kollega har varit i Almedalen i somras som representant av hela projektet, t.ex) osv. Det är avgörande att vi/jag har då rätt information om stadens planer, riktlinjer, hänt nytt osv i frågor som berör mitt projekt och utifrån socialtjänstlagen och även om sånt jag nämnde i punkt 1. Jag behöver någon jag kan vända mig till för att få denna information av eller för att få informationen förtydligad, bekräftad osv. Annars kan felaktig eller gammal information riskera att ges vidare. Vilket vore ju olyckligt och kanske rent av fel.
 3. Mitt projekt har bland annat som mål att öka kunskap om målgruppen och tillsammans med de andra två projekt bygga någon sort kunskapsbas i frågan om kvinnliga utsatta EU-medborgares hälsa. Om hela tjänsten försvinner vem ska jag då vända mig till som en av projektledarna för ett nationalt EU-projekt och som representant av Stockholms stad i projektet och berätta vad jag har kommit fram till. Vem kan föra min röst vidare. Vem kan hjälpa mig att informera övre led och även politiken?
- Gruppen jag jobbar med är en diskriminerad grupp i sitt land och även i andra länder. Jag tycker att det är avgörande att deras röster hörs på något sätt. Det är en demokratisk rätt inom Eu. Mitt projekt är ett projekt som fångar deras röster och bör syfta till att stärka deras egen makt och deras sociala inkludering via information (om vi ska utgå från FEAD- fonden för europeiskt bistånd för dem som har det sämst ställt) . Eu-samordnarfunktionen var min länk vidare.

Försvinnandet av funktionen innebär en stor förändring i de stödfunktioner som jag tillsammans med min dåvarande chef (Alexandra Göransson och inte Ann Wångmar) kom överens om att jag kommer få från staden för att lyckas genomföra mitt projekt.



Uppsökarteamets tillägg till risk- och konsekvensanalysen avseende den vakanta bitr. enhetschefstjänsten för Uppsökarteamet och Eu-teamet

I Budgeten för 2018 står följande:

"Staden bedriver ett aktivt hemlöshetsarbete och ska förstärka sina insatser mot hemlöshet ytterligare. Därför görs nu en tydlig satsning på det uppsökande arbetet för att nå personer i långvarig hemlöshet och att utveckla nya arbetsformer för att nå kvinnor i hemlöshet."

"Arbetsmetoder för att nå personer i hemlöshet som i dagsläget inte kommer i kontakt med stadens verksamheter, och motivera dem att ta emot insatser från socialtjänsten ska utvecklas."

...

Uppsökarteamet är en grupp på åtta personer som arbetar operativt, dvs. bedriver fältarbete ute på stan på dagar, kvällar och helger. För att Uppsökarteamet ska kunna bedriva ett så effektivt arbete som möjligt för klientgruppen krävs att det finns en samordnande funktion som kan jobba nära gruppen, stå för strukturen och ha ett helhetsperspektiv på det arbete som bedrivs (t.ex. en samordnare/gruppledare). Detta perspektiv är mycket svårt att hålla när man är i det operativa klientarbetet. Under många år hade Ann Wångmar en samordnande funktion för Uppsökarteamet. När samordnartjänsten omgjordes till en biträdande enhetschef för Uppsök och

Rådgivning försvann hennes möjlighet att vara närvarande i verksamheten på samma sätt. Detta bidrog till:

- Otydlighet
- Stress
- Ökat behov av struktur, vem gör vad osv.
- Svårigheter att avsätta tid för administrativt arbete då vi arbetar klientfokuserat, flexibelt samt i par utifrån ett säkerhetstänk
- Minskad uppföljning av struktur och rutiner
- Minskad möjlighet till utveckling av metoder

2016 beslutades att tillsätta ytterligare en biträdande enhetschefstjänst och därmed dela upp så att Ann Wångmar skulle vara chef enbart för Uppsökarteamet och Eu-teamet, och Sofia Månsson för Medborgarkontoret för hemlösa (MBK) och Socialrådgivningen på nätet. Detta för att arbetsbördan var för stor och för att möjligheten skulle kunna ges till mer delaktighet i verksamheten och en utveckling av denna. Dock fick Ann ganska snart även ta över rollen som vik. Enhetschef för Socialjouren, och fick därmed dubbla arbetsuppgifter.

Under hela 2017 har en tillfällig administrativ funktion funnits på enheten som har arbetat med rutiner, statistikföring, införande av dokumentationssystem och annat praktiskt som har varit eftersläpande för Uppsökarteamet. Under hösten 2017 har denna administrativa funktion varit ett stöd till biträdande enhetschef, då Ann Wångmars tjänst skulle vakanshållas tillfälligt fram till årsskiftet. Den administrativa funktionens arbetsuppgifter har varit:

Schemaläggning för Eu-teamet och Uppsökarteamet löpande

Schemaläggning sommarschema och julschema

Vikarietäckning för Uppsök och Rådgivning

Rutinarbete: att fånga upp behov och upprätta

rutindokument för Uppsökarteamet, samt MBK till viss del Statistikföring i Excel, uppdatering av individ- och

boplotsstatistik



Ansökan Bostad först-projektet, efterforskning, möten,
skriva ansökan

Boka in Uppsökarna på utbildningar

Ha ett övergripande perspektiv på uppsökarteamets
verksamhet

Bistå enhetschef med råd avseende uppsökarnas
verksamhet

Boka in nya vikarier/praktikanter på intropass

Boka in studiebesök, ta emot studiebesök

Uppföljning av t.ex. Lissabon-resan, ansöka projekt,
presentera verksamheten, sammanställa resan

Platina: implementering i verksamheten, uppföljning,
kommunikation med systemansvarig, utvecklingsarbete,
stöd till kollegorna i användandet, skapa rutindokument
för användande, uppdatera statistik-dok angående
Platina,

Upphandling av ny handledare

Administrera uppsökarnas mejl (fördela, svara på praktiska
frågor (tar ofta tid pga att det är breda frågor om olika
hjälp man kan få), lägga in nya boplatser, kommunicera till
gruppen, skriva tjänsteanteckningar på inkomna uppdrag,
upprätta mejlmallar

Kunskapslyftet

Modernisering av sociala system (1-2 dagar/månad),
arbetsmöten, återkoppling till gruppen och inhämtning av
synpunkter etc.

Med denna skrivelse vill vi förtydliga och belysa
problematiken kring att vakanshålla bitr.

enhetschefstjänsten för uppsökarteamet och Eu- teamet.

10

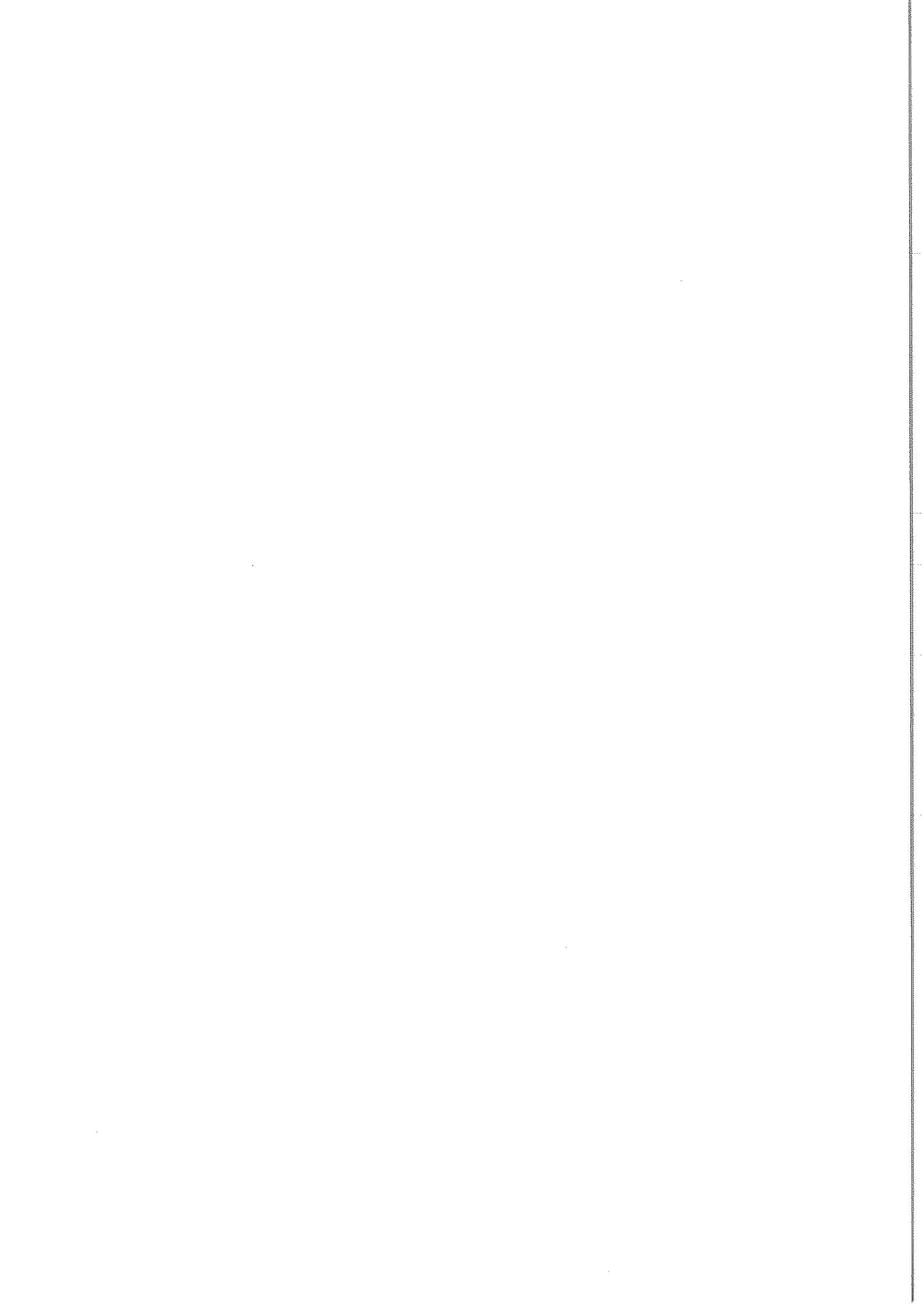
Gemensam erinran från Kommunal och SACO

Kommunal och SACO ställer sig oeniga till förvaltningens beslut om neddragning av nio tjänster i Verksamhetsplanen och Budgeten för 2018.

Nedläggning av mobila teamet innebär att verksamheter inom enheten för Ensamkommande barn och Giovannis kommer tappa den tjänster. Vi kommer kontinuerligt att följa upp i respektive samverkansgrupp effekterna av nedläggningen.

Lowisa Andersson
Kommunal

Kristofer Pasquier
SACO



Riskbedömning vid förändringar i verksamheten – Giovannis akut- och korttidsboende 2017-11-21

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe tydlig	Känn- bar	All- varig	Mkt allvarig				
Kontakt/gemenskap		X								
Risk för ensamarbete		X								
Arbetstid/schema		X								
Arbetsmängd	X			X			För vissa funktioner, ex enhetschef, bitr. enhetschef, administrativ assistens och utvecklingssekreterare kommer den initiala perioden innebära en större arbetsmängd.	En tydlig tidsplan för informationsöverlämning mellan de olika funktionerna.		2017-12-31
Fysisk belastning		X								
Psykisk belastning	X		X				Risk för att det initialt blir rörigt vid överlämning av information	En tydlig tidsplan för informationsöverlämning. Tydlighet och transparens kring processen.		2017-12-31
Arbetstempo		X								
Arbetsinnehåll		X								
Ansvarsområde		X								
Variation		X								

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe tydlig	Känn- bar	All- varlig	Mkt allvarlig				
Information	X			X			Informationsflödet kommer troligtvis bli större under en initial period.	Tydlighet och transparens kring processen. Samla ihop informationen.		2017-12-31
Utbildningsbehov		X								
Trivsel	X			X			Eventuell risk. Nya kollegor, gamla kollegor försvinner. Risk att verksamheten hamnar utanför då övriga arbetat ihop under en längre tid.	Att personalgrupperna på alla verksamheter får träffas och lära känna varandra. Avslut med gamla kollegor. Planering för att inkludera alla medarbetare i den nya enheten.		2018
Samarbete	X			X			Nya personer på vissa funktioner, ex administrativ personal, utvecklingssekreterare och enhetschef. Nya kollegor, nytt sammanhang	Bjuda in nya kollegor till personalmöten/verksamheten.		2018

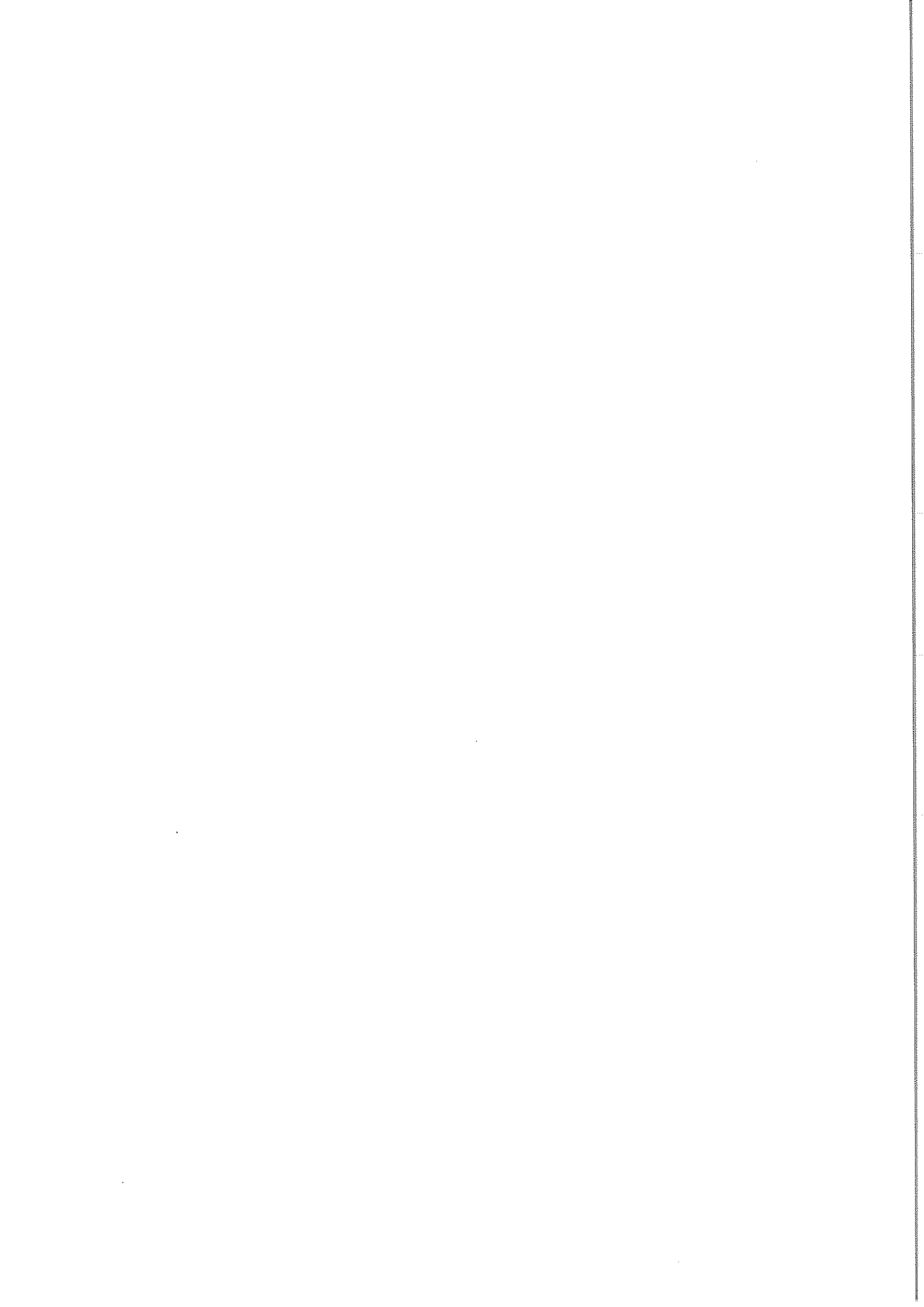
Förslag förändring av organisatorisk tillhörighet för Giovannis

Giovannis akut- och korttidsboende har som uppdrag att tillhandahålla akut boende och omsorg för barn och unga 13-20 år. Boendet tar emot barn och unga som är aktuella i Stockholms stad och också nyanlända barn, så kallade ankomstbarn.

Giovannis ingår idag i enheten för nyanlända och akufboenden för barn och unga, en enhet som när den kom till 2016 till stor del bestod av ankomstboenden för barn och unga som kommit till Stockholm för att söka asyl samt det uppdrag som idag är Intro Stockholm. Samtliga ankomstboenden är nu avvecklade då få barn söker asyl i Stockholm idag. Intro Stockholm har uppdraget att ta emot och bosätta nyanlända vuxna som anvisas staden, matchning mot bostad, utreda rätten till ekonomiskt bistånd i avvaktan etablering samt samhällsrådgivning.

Förslaget innebär att flytta Giovannis organisatoriskt till enheten för ensamkommande vilket skulle innebära att Giovannis ingår i ett sammanhang och en enhet där samtliga uppdrag rör boenden för barn och unga. Intro Stockholms uppdrag och målgrupp skulle därmed renodlas och bestå av mottagande av nyanlända vuxna och familjer.

Den föreslagna förändringen innebär att Giovannis medarbetare samt chef kommer att ha en ledning som är inriktad på frågor som rör boende och ingår i ett sammanhang där de tillsammans kan arbeta med verksamhetsfrågor som rör boende för barn och unga.



Förtydligande av förslag om avveckling av mobilt team

Bakgrund

I samband med den omställning av Enheten för ensamkommande barn och ungdomar som genomfördes under första halvåret 2017 skapades ett mobilt team som var avsett att stötta upp verksamheter, fram för allt stödboenden, med en lägre bemanning på kvällar och nätter. Det mobila teamet var även avsett att vid behov kunna bemanna enhetens enda stödboende utan nattpersonal, Citylägenheterna.

En utvärdering av Mobila teamets insatser har visat att behovet av extra stöd i verksamheterna inte har varit så omfattande att det motiverar en fortsättning av teamet.

Mobila teamet startade juni 2017 och under den mätperiod som utvärderingen varade, 2017-06-11 – 2017-09-14 användes teamets insatser vid 30 tillfällen varav Linggården står för dryga hälften av kontakterna. Resterande verksamheter inom enheten har haft stöd av Mobila teamet vid ett fåtal tillfällen (1-4)¹. Mest förekommande orsak till kontakt har varit att stötta upp personal i situationer kring ungdomars psykiska ohälsa.

Mobila teamet består idag av fyra (4) behandlingsassistenter som arbetar heltid natt, 36,33 timmar/vecka.

Förslag

Enhetens bedömning är att Mobila teamet avvecklas då behovet av insatsen inte har varit så omfattande som beräknat. Detta kan förklaras med enheten har valt att behålla vaken nattpersonal på stödboenden trots att regelverket inte kräver personal dygnet runt. Den redan existerande bemanningstätheten på obekvämt arbetstid

¹ Vidare se bilaga 1

samt de planerade förstärkningarna bedöms vara tillräckligt för att ge verksamheterna det stöd som behövs.

Planerat stöd till verksamheterna

Bemanning

Linggårdens HVB för asylsökande barn och ungdomar utökar sin nattbemanning från 1 till 2 behandlingsassistenter/natt från och med 1/1 2018.

Verksamheterna Älvsjö HVB och Rågsveds stödboende har dubbel nattbemanning sedan tidigare. Bemanningstätheten kvarstår.

Palatsets HVB med en (1) nattpersonal utökar samarbetet med Linggården och Rågsved.

Rågsveds nattpersonal kommer även att vid behov bemanna Citylägenheterna.

Blackebergs stödboende och Utsiktens HVB fortsätter med enkelbemanning natt men inleder ett nära samarbete med Eurenii minne som har verksamhet dygnet runt i samma fastighet.

Enheten har även inlett en dialog med Enhetens för nyanlända kring hur ett eventuellt samarbete skulle kunna se ut.

Arbetsledarberedskapen finns tillgänglig som vanligt utanför kontorstid, för samtliga medarbetare.

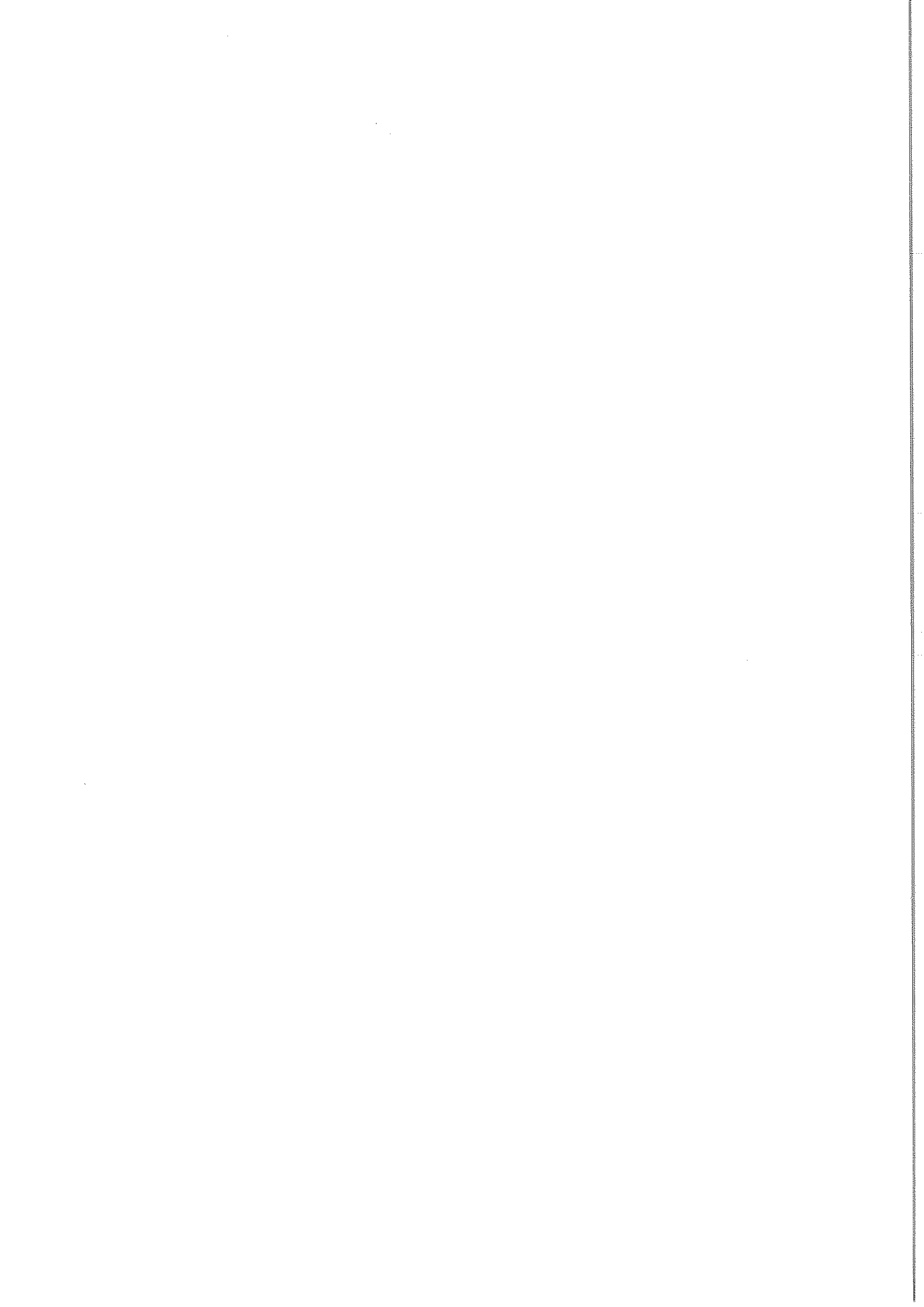
Insatser för ungdomar med psykisk ohälsa

Enheten har inlett en flera insatser för att höja medarbetarnas kompetens inom området psykisk ohälsa. Ytterligare planer finns inför 2018. Enheten har även flera pågående samarbeten med andra viktiga aktörer samt med civilsamhället. Som exempel kan nämnas

- Utbildning för personal
 - Lågaffektivt bemötande
 - Utbildningsdagar med på området ledande föreläsare
 - Traumamedveten omsorg (2018)
 - MI (2018)
- Samarbeten med andra aktörer
 - Skolhälsovården
 - Barn- och ungdomspsykiatri
 - Idéburet offentligt partnerskap (IOP) förebyggande arbete för att motverka att ensamkommande hamnar utanför samhällets insatser. Innefattar bland annat psykosocialt stöd.

Enhetens bedömning är att förslaget om avveckling av det mobila teamet kommer inte kommer att innebära några konsekvenser för de

placerade ungdomarna. Insatsen Mobila teamet har endast varit riktat till medarbetarna.



Bilaga 1.

Förtydligande av förslag om avveckling av mobilt team

Frekvens - Rondering

Mobila teamet startar sitt arbetspass kl 21.00 och slutar kl 06.15. Mellan kl 01.00 – 03.00 ronderar Mobila teamet samtliga verksamheter enligt en särskild förutbestämd planering. Tiderna är dock ungefärliga då akuta behov prioriteras.

Mobila teamet är stationerat på Linggården och innan rondering påbörjas stannar teamets personal kvar och bistår Linggårdens personal i att få ungdomarna att komma till ro. Vissa nätter har ungdomarna svårt att komma ner i varv varvid Mobila teamet avstår från att åka ut till verksamheterna Palatset och Rågsved och stället ringer för att stämma av.

Tur 1 – Älvsjö boende

Via besök stämma av läget i verksamheten samt v b slänga sopor. Då sophantering sker i källarplan avlägset från boendet upplever personal att miljön är otrygg nattetid för en ensam personal. Därav att Mobila teamet bistår med hjälp. Älvsjö boende är ett HVB och får inte lämnas obemannat.

Tur 5 – Rågsveds boende

Via telefon eller besök stämma av läget i verksamheten.

Tur 2 – Palatsets boende

Via telefon eller besök stämma av läget i verksamheten.

Tur 3 – Surbrunnsgatan/Citylägenheterna

Via besök kontrollera verksamheten. Rondera korridorer samt v b lyssna av läget med ungdomarna.

Tur 4 – Stadshagen/Citylägenheterna

Via besök kontrollera verksamheten. Rondera korridorer samt v b lyssna av läget med ungdomarna.

Tur 5 – Utsikten

Via besök kontrollera verksamheten och rondera korridorer

Tur 6 – Blackeberg hus D

Via besök kontrollera verksamheten och rondera korridorer

Frekvens – akuta besök

Under perioden 170611-170914 har Mobila teamet gjort 30 avrapporteringar från tillfällena där de blivit akut inringda. I snitt innebär detta 0,3 akuta besök per dag.

Antal avrapporteringar fördelat per boende:

Linggården 17

Palatset 3

Älvsjö 3

Rågsved 1

Surbrunnsgatan 4

Giovannis 2

Majoriteten av rapporteringarna rör ungdomar med psykisk ohälsa såsom aggressivitet och hotfullhet samt suicidtankar. Flertalet ungdomar behövde transport till somatisk eller barn- och ungdomspsykiatrisk akutmottagning.

Förslag till fortsatt omställning – avveckling av Utsiktens boende

Bakgrund

Beslut om omställning av Enheten för ensamkommande togs av Socialnämnden 2016-11-22. Syftet var att anpassa verksamheten till nya förutsättningar och ersättningsnivåer samt prognosticerad efterfrågan av plats. Sex verksamheter avvecklades helt och tre verksamheter ställdes om till stödboende under första halvåret 2017. Socialnämndens beslut omfattade även en fortsatt anpassning av enhetens platser i HVB och stödboende motsvarande stadsdelsförvaltningarnas efterfrågan.

Förändringarna av villkor samt ersättningsnivåer trädde i kraft 1 juli 2017 och innebar bland annat att ersättningen för ensamkommande ungdomar 18-20 år med uppehållstillstånd minskade från 1900kronor/dygn till 750 kronor/dygn. Stadsdelsförvaltningarna valde då att omplacera ungdomar från enhetens stödboenden med vårddygnspriset 1350 kronor/dygn (boende för ungdomar i behov av extra stöd) till stödboenden i annan regi med det lägre vårddygnspriset om 750 kronor/dygn. Detta då enheten inte kunde möta stadsdelsförvaltningarnas efterfrågan av platser med det lägre vårddygnspriset. När efterfrågan på platser med vårddygnspriset 1350 kronor/dygn under sommaren så sjönk, avvecklades Bryggans HVB med anledning av låg beläggning.

Nuläge

Utsikten

Den omställningsplan som gjordes 2016 innebar att Utsiktens boende under första halvåret 2017 skulle ställas om från HVB till stödboende med 20 platser. Ett stödboende för ungdomar med uppehållstillstånd (16-20 år) och i behov av extra stöd till en vårddygnskostnad om 1350 kronor/dygn. En budget i balans kräver Utsikten som ett stödboende med vårddygnspriset 1350 kronor/dygn då stödboenden har ett lägre bemanningskrav än HVB.

Utsikten har 22 platser som idag är fördelat på tre målgrupper; 8 asylsökande ungdomar (- 17 år), 6 ungdomar med uppehållstillstånd och i behov av extra stöd (16-20 år) samt 5 ungdomar med uppehållstillstånd (18-20 år).

Utsiktens boende bemannas av 6 behandlingsassistenter dag/kväll, 2 behandlingsassistenter natt, 1 gruppleddare samt 0,5 biträdande enhetschef. Då boendet har tre olika målgrupper samt att den psykiska ohälsan hos ungdomarna har ökat generellt har enheten valt att tillfälligt förstärka nattbemanningen med två (2) personal.

Platser

Under november-december kommer totalt 22 asylsökande ungdomar i enhetens boenden att fylla 18 år varvid dessa ska flytta ut från verksamheterna. Fler asylungdomar än tidigare skrivs upp i ålder och inströmningen av asylanvisningar är låg. Bedömningen är därför att enheten framöver kommer att gå med tomma asylplatser.

Personal

Utsiktens boende delar biträdande enhetschef med Blackebergs boende. Blackebergs boende bemannas av 8 behandlingsassistenter dag/kväll, 2 behandlingsassistenter natt, 1 gruppleddare samt 0,5 biträdande enhetschef.

Inom enheten i övrigt finns 10 vakanta tjänster för behandlingsassistenter som arbetar på schema dag/kväll. På 9 av dessa 10 tjänster finns idag tidsbegränsade anställningar (AVA) som upphör 2017-12-31. En eventuell varslning skall ske innan sista november.

Förslag

En avveckling av Utsiktens boende föreslås med anledning av en minskad efterfrågan av platser för ensamkommande asylsökande barn och ungdomar samt ungdomar med uppehållstillstånd i behov av extra stöd (1350 kronor/dygn och plats).

Förslaget är även att en tomställning av Utsikten skall vara klar innan årsskiftet.

Föreslagen avveckling innebär en övertalighet om 1 gruppleddartjänst samt 2,0 nattjänster.

Ungdomar

Samtliga nu inskrivna ungdomar på Utsikten kommer att kunna beredas plats på andra boenden inom enheten.

Personal

En konsekvens av förslaget om avveckling av Utsiktens boende är att ansvarsområdet för den biträdande enhetschefen minskar, från två verksamheter med sammanlagt 54 platser till en verksamhet med 32 platser. Även antal medarbetare minskar, från 22 till 11 medarbetare. Således är en heltid gruppleddartjänst på Blackebergs boende inte motiverad. Gruppleddaren på Blackebergs boende kommer dock tillfälligt kunna beredas plats inom enheten

Under förutsättning att Utsiktens boende tomställs innan årsskiftet 2017/2018 kan samtliga 6 behandlingsassistenter med dag/kvällstjänstgöring beredas plats inom enheten.

1 gruppleddare på Utsikten har valt att gå vidare till annat arbete varvid tjänsten inte kommer att tillsättas.

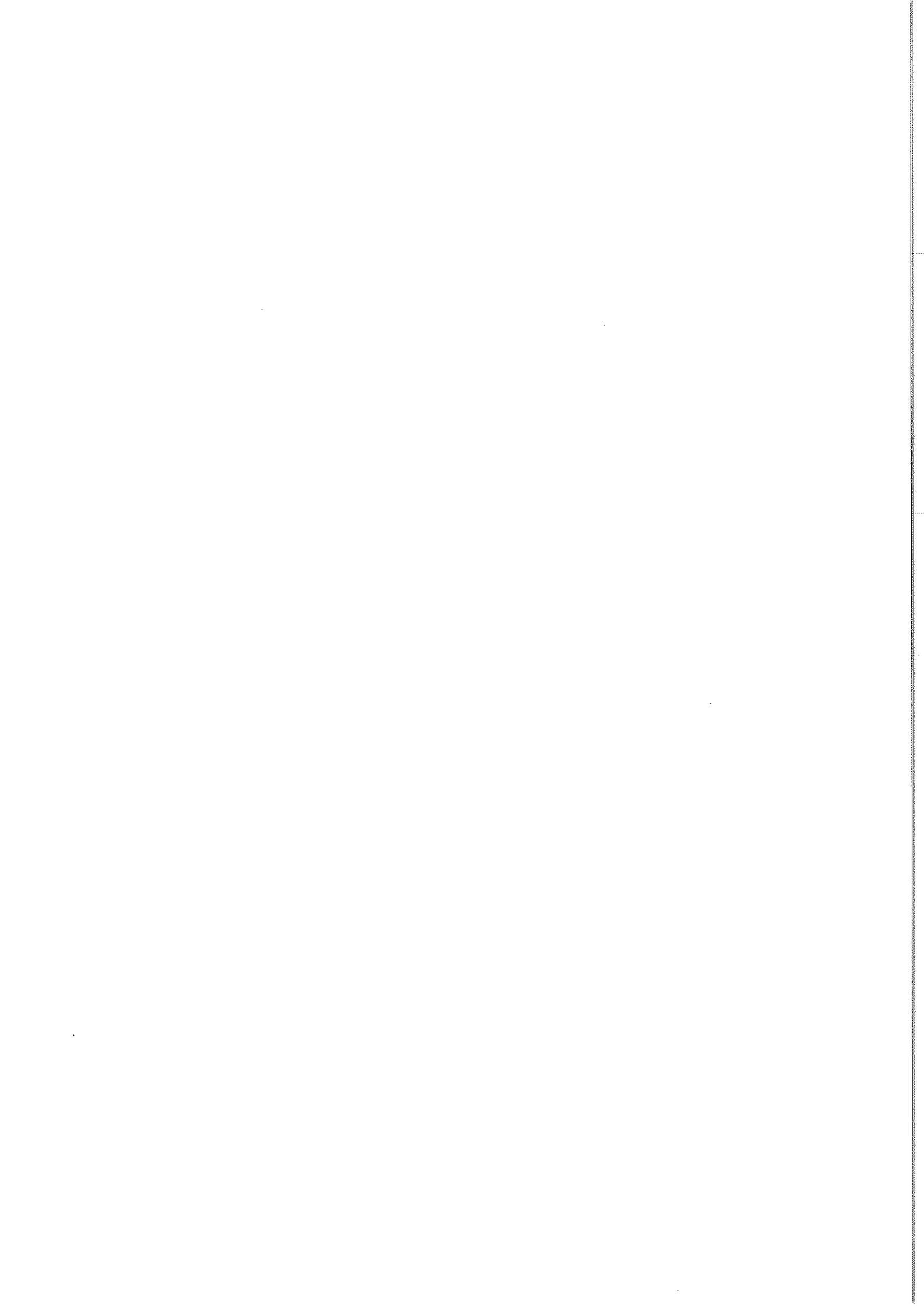
Lokaler

En avveckling av Utsiktens boende är möjlig inom budgetramen för 2017. Hyresavtalet löper fram till 2018-09-30 med en uppsägningstid om nio (9) månader.

Ekonomi

Ett minskat antal asylsökande genererar färre ungdomar med uppehållstillstånd samtidigt som nya villkor för mottagande och ersättningsnivåer för målgrupperna påverkar enhetens verksamheter.

Målgruppen ensamkommande ungdomar med uppehållstillstånd blir äldre och därmed minskar även behovet av platser på stödboenden med vårddygnspriset 1350 kronor/dygn. En drift av Utsiktens boende som stödboende för 1350 kronor/dygn leder till en obalanserad budget.





Socialförvaltningen

1 (2)

UTSIKTEN

Risikbedömning vid förändringar i verksamheten
 Risikbedömningen gäller: Nerläggning av Utsiktens boende
 Skriven i samband med veckokonferensen 171122
 Skyddsombudet har varit delaktig i diskussionerna

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Nrt allvarlig				
Kontakt/gemenskap	x			x			Gemenskapen försvinner vid nerläggning	Inget att göra		
Risk för ensamarbete		x	x				Ensamarbete förekommer redan nu. Stödboendebenämning.	Mer bemanning		
Arbetstid/schema		x					Ingen			
Arbetsmängd	x			x			Ungdomarna reagerar på förändringar och flytt från boendet.	Gå inte i affekt med ungdomar. Behåll lugnet. Följ rutiner noga. Extra bemanning.		
Fysisk belastning	x				x		Mer att tömma och packa pga. flytt. Extra saker kan förekomma.	Extra bemanning		
Psykisk belastning	x				x		Rörligt. Frustrationen behöver hanteras. Hänger ihop med psykisk belastning. PUT/UT ungdomar kan hamna i en mellanlandning vilket inte gillas. För övrigt oro vart man hamnar. Konflikthantering ökar(några vill inte flytta)	Extra bemanning		
Arbetstempo	x					x	Ökar då ungdomarna flyttar.			


Bilaga 9

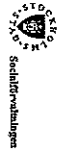
Arbetsinnehåll	x	x	x	x	Mer kvantitativt arbete, alltså mer praktiskt arbete	Prata om situation i arbetsgruppen Prata om situationen med ungdomar	Ansv. sign	Klart datum
Variation					Ingen			
Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen			Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Klart datum
	Ja	Nej	Obe- tydlig	Känn- bar	All- varlig			
Information	x			x	Större informationsbehov från SDN och god man. Även ungdomar.	Enkel och rak information, samtliga medarbetare ger likadan information. Tydlig information till vikarier och ungdomar. Enhetliga svar till alla.		
Utbildningsbehov		x						
Trivsel	x	x			Antingen eller / varken eller. Kan bli bättre eller sämre. Kan bli roligt också inte bara dåligt			
Samarbete	x				Risk för konflikter om samarbetet inte fungerar	Viktigt att arbeta som team. Informationsutbyte inom personalgruppen.		

Biträdande enhetschef Arto Moksunen



Skyddsombud Mikael Johansson





Sjukvårsvetenskap

123

Rutbehandling vid rödblårigt versusvatten

Faktor av betydelse	Faktor av betydelse		Konsekvens av förändring				Konsolideringsplan	Åtgärdsplan	Ansv. Kört
	Ja	Nej	Öka	Behåll	Min	Öka			
Konduktivitet	X								
Risk för smittspridning	X								
Arbetsförhållanden	X								
Arbetsmiljö	X								
Psykisk belastning	X								
Psykisk belastning	X								
Arbets tempo	X								
Arbetsområde	X								
Arbetsområde	X								
Verksamhet	X								
Faktor av betydelse	Faktor av betydelse		Konsekvens av förändring				Konsolideringsplan	Åtgärdsplan	Ansv. Kört
	Ja	Nej	Öka	Behåll	Min	Öka			
Information	X								
Utbildningsplan	X								
Tidplan	X								
Sammanfattning	X								

Åsger 1
Byggt av underlag

Styrelseordförande

Uwe Ratzonko

74 bifästade euvrider

Jonann Brune



Socialförvaltningen

SKYDDSOMBUD: Lim Zerom
Datum: 27/11 2017

1 (3)

Risikbedömning vid förändringar i verksamheten // Neddragning av tjänster
Av Nattpersonal Rågsved

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe- tydlig	Känn- bar	All- varlig	Mit- altvarlig				
Kontakt/gemenskap	x		x							
Risk för ensamarbete		x	x				Eventuellt vid omhändertagande av ungdom för att medfölja till sjukhus eller Maria ungdom	Ungdomen får åka själv		
Arbetsid/schema		x	x							
Arbetsmängd		x	x							
Fysisk belastning		x	x							
Psykisk belastning		x	x							
Arbets tempo		x	x							
Arbetsinnehåll		x	x				Se ovan - risk för ensamarbetet			
Ansvarsområde		x	x							



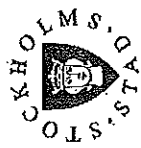
Socialförvaltningen

Risikbedömning vid förändringar i verksamheten // Avd. Nyanlända
Av Nattpersonal Rågsved

Skyddsbombud - Rim Zecom
Datum: 23/11 2017

1 (2)

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe- tydlig	Känn- bar	All- varlig	Mkt alvarlig				
Kontakt/gemenskap		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Risk för ensamarbete		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Arbetsid/schema		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Arbetsmängd		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Fysisk belastning		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Psykisk belastning		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Arbets tempo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Arbetsinnehåll		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Ansvarsområde		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Variation		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							



Socialförvaltningen

Skyddsbombud: Rim Zerosom
Datum: 22/11 2017
1(3)

Risikbedömning vid förändringar i verksamheten // Neddragning av tjänster
Av personal Rågsved

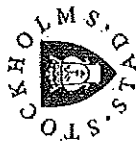
Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obesydlig	Kännbar	Allvarig	Msk allvarig				
Kontakt/gemenskap		X	X							
Risk för ensamarbete	X			X			På grund av att ansvaret för arbetsgrupper faller på en person kan det innebära att personal behöver vara mer delaktiga i arbetsgrupperna.	Minska på antalet arbetsgrupper eller se över innehållet.		
Arbetstid/schema		X	X							
Arbetsmängd	X			X			På grund av att ansvaret för arbetsgrupper faller på en person kan det innebära att personal behöver vara mer delaktiga i arbetsgrupperna.	Minska på antalet arbetsgrupper eller se över innehållet.		
Fysisk belastning		X	X							
Psykisk belastning	X			X			Större ansvar för kontaktperson och mer stress.	Minska på antalet arbetsgrupper eller se över innehållet.		
Arbets tempo	X			X			Som ovan			
Arbetsinnehåll	X			X			Förändringarna kan medföra att personal måste ta nya arbetsuppgifter som man inte arbetat med tidigare.	Minska på antalet arbetsgrupper eller se över innehållet.		
Ansvarsområde	X			X			Som ovan.			



Socialförvaltningen

3 (3)

- Vilka ytterligare åtgärder behövs för att minska eller ta bort de negativa effekterna vid förändringen?



Socialförvaltningen

3 (3)

- Vilka ytterligare åtgärder behövs för att minska eller ta bort de negativa effekterna vid förändringen?

Risikbedömning vid förändringar i verksamheten
Mobila teamet – avveckling av mobila teamet

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe tydlig	Känn- bar	All- varig	Mkt alvarlig				
Kontakt/gemenskap	X			X			Byte av arbetsplats, har hittat rutiner och arbetssätt med arbetsgrupp			
Risk för ensamarbete	X				X		Ifall omplacering blir på ett boende med ensamnatt, känsla av otrygghet och sårbarhet	Forsatt tillgång till väktare vid otrygghet		
Arbetsid/schema	X			X			Hinner återhämta sig bättre med nuvarande schema	Lägga nuvarande schema som ett förslag för nya arbetsplats		
Arbetsmängd	X		X							
Fysisk belastning		X	X							
Psykisk belastning	X			X			Ifall omplacering blir på boendet med ensamarbet blir den psykiska påfrestning större att inte kunna bolla med en kollerga	Var kopplat till ett annat boende och ha som rutin att ringa andra nattpersonal och bolla med vid behov		
Arbetstempo		X	X							
Arbetsinnehåll		X	X							

Ansvarsområde	X	X	X	X	Positiv förändring att bara behöva ha koll på en verksamhet	Åker inte runt och har olika arbetsuppgifter varje natt	Konskvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
Variation	X	X	X	X	X	X	Konskvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Obe tydlig	Kännbar	Allvarig	Mkt allvarig	Konskvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej								
Information		X	X							
Utbildningsbehov		X								
Trivsel		X								
Samarbete		X								

Raghad Faha

Raghad Faha Skyddsombud

Har deltagit i diskussionen.

Hiam Mohammed

Hiam Mohammed tf. bitr enhetschef

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe- tydlig	Känn- bar	All- varlig	Mkt alvarlig				
Information		X								
Utbildningsbehov		X								
Trivsel	X			X			Trivseln påverkas på grund av att man känner sig utlämnad och ensam			
Samarbete		X								

Skickad till Jösta Claesson som har godkänt via mejl.



Hiam Mohammed bitr enhetschef

Ansvarsområde	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Oberoende	Känbar	Allvarlig	Mitt allvarlig				
Variation		X								
Information		X								
Utbildningsbehov		X								
Trivsel		X								
Samarbete		X								

Hiam Kell

Hiam Mohammed bitr enhetschef

Skickad till Jösta Claesson som har godkänt via mejl.



Stockholms stad
Socialförvaltningen
Linggården

2 (2)

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe tydlig	Kännbar	Allvarlig	Mkt allvarlig				
Information		X								
Utbildningsbehov		X								
Trivsel		X								
Samarbete		X								

.....

 Hiam Mohammed
 bitr enhetschef

.....
 Ragad Taha
 Skyddsombud
 (har deltagit i diskussionerna) men namn ej skrivet under pignumel av tekniska problem med skrivaren



Socialförvaltningen
Linggården

2 (2)

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe- tydlig	Känn- bar	All- varlig	Mkt allvarlig				
Information		X								
Utbildningsbehov	X			X			Brist på kunskap om avdelningens övriga målgrupper	Gemensamma forum		2018
Trivsel		X								
Samarbete	X									

Ragad Taha

Ragad Taha
Skyddsombud
(har deltagit i diskussionerna)

Hiam Mohammed

Hiam Mohammed
bitr enhetschef

Risikbedömning vid förändringar i verksamheten Neddragning av tjänster
Av Personal Citylgh

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen			Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obedryglig	Kämbär	Allvarlig				
Kontakt/gemenskap	X		X			Stämning, energi och ledsamt att de försvinner.			
Risk för ensamarbete		X							
Arbetstid/schema		X							
Arbetsmängd	X			X		Risk för med administrativt			
Fysisk belastning		X							
Psykisk belastning	X			X		Eventuellt pga ökad arbetsmängd			
Arbetstempo	X			X		-/-			
Arbetsinnehåll	X			X		-/-			
Ansvarsområde	X			X		-/-			
Variation		X							

Skyddsombud, Camilla Vikström, Camilla Vikström 2017-11-22

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe tydlig	Känn- bar	All- varlig	Mkt allvarlig				
Information	X				X		Att viktiga områden/arbetsgrupper försvinner			
Utbildningsbehov		X								
Trivsel	X			X			Ökad arbetsmängd hos kollegor som i sin tur påverkar vår arbetsgrupps arbete.			
Samarbete	X			X			-/-			

Exempel frågeställningar

- Hur kommer förändringen att genomföras? Tidsplan, information etc?
- På vilket sätt kan medarbetare göras delaktiga i förändringsarbetet i tidigt skede?
- Vilka rutiner finns för att säkerställa att arbetsmiljöaspekterna finns med i budgetarbetet?
- Vilka personalgrupper påverkas?
- Påverkas arbetsledningen?
- Hur kan otryggheten minimeras?
- Vilka ytterligare åtgärder behövs för att minska eller ta bort de negativa effekterna vid förändringen?



Risikbedömning vid förändringar i verksamheten Avd . Nyanlända
 Av Personal från Citylgh -- utv.gr. -- admin.

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe tydlig	Känn- bar	All- varlig	Mta alvarlig				
Kontakt/gemenskap	X			X			Vi kommer in i ett större sammanhang i och med att vi inryms i ett område med liknande målgrupp.			
Risk för ensamarbete		X								
Arbetsid/schema		X								
Arbetsmängd		X								
Fysisk belastning		X								
Psykisk belastning		X								
Arbets tempo		X								
Arbetsinnehåll	X			X			Eventuella förändringar i och med ny avdelningschef			
Ansvarsområde		X								
Variation		X								

Skyddsombud: Camilla Vikström, Camilla Vikström 2017-11-22

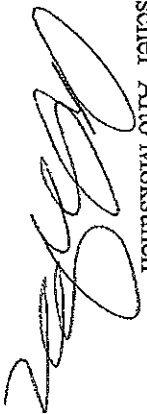
Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obe tydlig	Känn- bar	All- varlig	Mkt alvarlig				
Information		X								
Utbildningsbehov		X								
Trivsel		X								
Samarbete	X			X			Att ingå i en verksamhet med liknande enheter kan bidra till en större gemenskap.			

Exempel frågeställningar

- Hur kommer förändringen att genomföras? Tidsplan, information etc?
- På vilket sätt kan medarbetare göras delaktiga i förändringsarbetet i tidigt skede?
- Vilka rutiner finns för att säkerställa att arbetsmiljöaspekterna finns med i budgetarbetet?
- Vilka personalgrupper påverkas?
- Påverkas arbetsledningen?
- Hur kan otryggheten minimeras?
- Vilka ytterligare åtgärder behövs för att minska eller ta bort de negativa effekterna vid förändringen?

Faktorer att bedöma	Påverkar förändringen?		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansv. sign	Klart datum
	Ja	Nej	Obetydlig	Känbar	Allvarig	Mitt allvarig				
Ansvarsområde		X								
Variation		X								
Information	X			X			Gruppen Ensamkommande glöms bort då andra målgrupper tar över. Information riktas till flera målgrupper			
Utbildningsbehov	X			X			Mot vilka är utbildningar riktade?			
Tvivel	X	X					Kan bli bra. Kan kroeka			
Samarbete										

Biträdande enhetschef Arto Moksunen



Skyddsombud Mikael Johansson

