

Riskbedömning

Datum 2024-04-25
Förvaltning Utbildningsförvaltningen

Deltagare Richard Aspholm, Chef Integrationsenheten
Maria Christensen, Integrationshandläggare
Shirak Morad, Integrationshandläggare
Fredrik Wicksell, Skyddsombud

Orsak till riskbedömning

Kommundirektören har på uppdrag av kommunstyrelsen fått i uppdrag att se över den organisatorisk Integrationsenheten. Detta har mynnat ut i ett förslag om att eventuellt flytta dessa enheter från Utbil Socialförvaltningen. Denna risk- och konsekvensbedömning avser endast Integrationsenheten.

Risk	Målgrupp	Riskpoäng
Flytt av arbetsplats kan försvåra samarbetet med SFI		2
Flytt av arbetsplats kan försvåra arbetet med klienter		3

Ej flytt av arbetsplats - avstånd till kollegor/chef. Utanförskap		4
Otydligt uppdrag utifrån liggande förslag på nämndreglemente. Detta skiljer sig åt från UAN:s tidigare reglemente.		3
Osäkerhet kring framtida arbetsuppgifter och tillhörighet		3
Osäkerhet kring ny kultur och nya rutiner inom en ny förvaltning		3

Svårigheter att interagera med nya avdelningar:		3
Risk för förlorad kommunikation		3
Nytt chefsuppdrag/uppgifter		2

Riskbedömningsmatris

Metod

- Identifiera och kartlägg riskkällor
- Bedöm riskerna utifrån sannolikheten att risken inträffar och vilken konsekvensen skulle bli om den inträffar.
- Längst ner en summering av sannolikhet och konsekvens.

Konsekvens om skadan inträffar

Sannolikhet för skada/ohälsa	Ofarlig/bagatellskada	Skada utan sjukskrivning	Kortare sjukskrivning	Längre sjukskrivning	Invaliditet	Dödsfall
Mycket vanligt En gång per dag	2	3	4	4	4	4
Vanligt En gång i veckan	2	3	3	4	4	4
Ganska vanlig En gång i månaden	1	3	3	4	4	4
Ganska ovanligt						

En gång om året	1	2	2	3	4	4
Osannolikt En gång per 10 år	0	1	2	2	3	3
Mycket osannolikt En gång per 100 år	0	0	1	1	2	2

Så stor är risken:

0 = Försumbar risk	2 = Viss risk, åtgärdas	4 = Mycket allvarlig risk, måste åtgärdas annars får arbetet ej utföras
1 = Acceptabel risk, eventuellt ej åtgärd	3 = Allvarlig risk, måste åtgärdas	

<a tillhörigheten för Arbetsmarknadsenheten samt
ldnings- och arbetsmarknadsförvaltningen till

Konsekvens	Åtgärd/-er	Ansvarig
Kan innebära att klienterna behöver förflytta sig från SFI till ny mötesplats. Tid tas från lektioner och eventuellt måste SFI-lärare utföra vissa uppgifter som integrationshandläggare tidigare har gjort. Samarbetet och kommunikationen med SFI-lärarna försvåras	Medverka vid elevuppföljning samt fortsatt drop in. Ej fysisk flytt.	
Närheten till klienterna försvinner i och med att merparten av dessa är studerandes på SFI i KM lokaler.	Ej fysisk flytt. Förändrat arbetssätt.Se ovanstående åtgärd och konsekvens.	

<p>Oro för att inte vara en del av sammanhanget på Kompetensmagasinet och inom Socialförvaltningen om flytten endast blir organisatorisk och ej fysisk. Risk för utanförskap. Exempelvis beslut gällande arbetsplatser, arbetsplatsträffar, fortbildning och bristande kommunikation med den nya tillhörigheten. Avstånd till nya kollegor samt ny chef. Hur ska ny chef bedöma medarbetarnas insats i förhållande till uppdrag?</p>	<p>Genomföra fysisk flytt. Om inte fysisk flytt: tydliggöra former för kollegialt utbyte, mötesforum, medarbetarsamtal. Informationsöverlämning från avlämnande till mottagande chef.</p>	
<p>Otydlighet kring vad uppdraget kommer att innebära.</p>	<p>Socialnämndens förslag till nämndreglemente förtydligas så att uppdraget blir mer definierat, exempelvis genom vilka lagrum som enheten ska jobba mot. Ytterligare en åtgärd som förtydligar nuvarande uppdrag är ett namnbyte på enheten: Mottagnings- och bosättningsenheten.</p>	<p>?</p>
<p>Kommer en organisatorisk flytt innebära en ny syn på befintligt uppdrag som grundar sig på bosättningslagen? Kommer uppdraget att ändras? Vilket är då det nya uppdraget?</p>	<p>Se ovanstående åtgärder. Ta fram en arbetsbeskrivning utifrån förändrat uppdrag samt tydliggörande av ny nämnds reglemente.</p>	
<p>Ineffektivt arbete då nya moment/uppgifter tar tid att lära sig.</p>	<p>Tydlig introduktion samt uppdragsbeskrivning utifrån nuvarande, eller, ändrat uppdrag.</p>	

Trots att enheten förblir på samma plats kan en ny organisatorisk tillhörighet ändå innebära behovet av att integrera med andra avdelningar eller team, vilket kan vara utmanande om det inte finns tydliga riktlinjer eller stöd för detta. Leder till ineffektivitet.	Tydlig introduktion samt uppdragsbeskrivning utifrån nuvarande, eller, ändrat uppdrag.	
Om den nya organisatoriska strukturen inte främjar kommunikation och samarbete kan det leda till förlorad information och ineffektivitet. Kan leda till att klienter drabbas.	Tydlig introduktion samt uppdragsbeskrivning utifrån nuvarande, eller, ändrat uppdrag. Fysisk flytt.	
	Tydliggöra uppdraget	

Klart	Uppföljning

