

**RISIKO- OG KONTROLLMATRISE**

**Kristiansand kommune**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sannsynlighet** | Verdi | Eksempel |
| Lite sannsynlig | 1 | Sjeldnere enn hvert 50. år |
| Mindre sannsynlig | 2 |  |
| Sannsynlig | 3 | En gang pr 5-10 år |
| Meget sannsynlig | 4 |  |
| Svært sannsynlig | 5 | Årlig eller oftere |
|  |  |  |
| **Konsekvens** | Verdi | Eksempel |
| Lav | 1 | Ingen personskade |
| Moderat | 2 | Mindre personskade |
| Høy | 3 | Alvorlig personskade |
| Kritisk | 4 | Flere alvorlig skadd |
| Katastrofal | 5 | Dødsfall/mange skadd |

|  |  |
| --- | --- |
| **Bakgrunn for analysen**:  (Hvorfor lages analysen?) | Generell ros- analyse på arbeidsmiljøet i HS/ Brukerstyrt personlig assistanse |
| **Deltakere i analysen:** | Sandra van den Heuvel og Nelly M Grapendaal  Skjemaet tar utgangspunkt i KS sin veileder Rådmannens internkontroll fra 2017  Bodil Aasen -verneombud, Sandra van den Heuvel -avd.leder, Annette Kvanvik -enhetsleder |
| **Dato gjennomført:** | 14.02.2019/ Aktualisert 15.06.2021/ 24.03.2022 Oppdatert analyse for analyseområde «Vold, trusler og alenearbeid» |

| Nr. | **Risikoområde/**  **Uønsket hendelse** | **Årsaker** | **Konsekvenser** | **Eksisterende tiltak** | **Risikovurdering** | **Forslag til nye tiltak** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | **Vold, trusler og alenearbeid**   1. Arbeidets organisering og tilrettelegging 2. Hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold 3. Alenearbeid 4. Arbeidstidens plassering og organisering 5. Bemanning 6. Kompetanse 7. Utforming av arbeidslokaler og tekniske løsninger 8. Effekten av iverksatte og planlagte tiltak | * Bruker er arbeidsleder og har lederansvaret * Manglende systematisk opplæring og oppfølging.   Arbeidsledere/ brukere med   * Psykisk sykdom * atferdsproblematikk * Øvrig befolkning som bor/oppholder seg i området kan virke truende * Er alene med arbeidsleder/ bruker hele arbeidsøkten. * Kan bli utsatt for press og uheldig atferd fra arbeidsleder/bruker over tid * Lite tilgang til å drøfte utfordringer / reflektere med kollega * Ikke fysisk tilstedeværelse av arbeidsgiver * Manglende støtte i akutte -kritiske situasjoner * press fra arbeidsleder/bruker på å bli lengre på jobb enn fastsatt turnus tilsier * arbeide på mørke tider av døgnet * Manglende bemanning /vikarer kan medfører press på ansatte. * fravær * Manglende forståelse for arbeidsleder/ brukers behov * Manglende opplæring * Manglende rekruttering av personell med spesifikke kvalifikasjoner * Normer og kultur * Brukers hjem med gjenstander som kan brukes til å utøve vold * Rømmingveier | * Har ikke verktøy for å håndtere situasjonen * Er uforberedt på hendelser som oppstår * Opptrer uhensiktsmessig -øker stressnivå * Ansatte kan oppleve ubehag ved å bli skjelt ut gjentatte ganger * Utrygghet/frykt * Nedsatt motivasjon * Fysisk/ psykisk skade, sykmelding * Innleggelse på sykehus * Traumer/senskader * I ytterste konsekvens død * Psykiske ettervirkninger - kan gi utrygg hjemmesituasjon * Ansatte slutter * Rekruttering kan bli en utfordring * Som over i pkt 2 * Kan bli pålagt oppgaver som går på tvers av egen etisk grense og kompetanse * Utrygghet/frykt * Opplevelse av psykisk press og manipulering fra bruker * Nedsatt motivasjon * Ansatte slutter * Rekruttering kan bli en utfordring * Ansatte føler seg presset til å påta seg mer jobb enn arbeidsavtalen tilsier * Utrygghet * Våger ikke å be om assistanse fra arbeidsgiver * Stress som fremprovoserer reaksjon hos bruker   Som i pkt 2   * Skape utrygghet i situasjoner * Ansatte har en trygg og god arbeidshverdag | * Opplæring og kurs av arbeidsledere ved oppstart og oppfølging av dette * Informasjon og oppstartsamtale med nye assistenter i ordningene * Egen perm med info og rutiner er utarbeidet * Assistenter kan ta kontakt og melde avvik til arbeidsgiver * Årlig samling for assistenter på tvers av arbeidssteder * Arbeidsplasskartlegging ved innvilgelse av tjenesten. Gjøres av forvaltning * Årlig valuering av arbeidsplasskartlegging og arbeidslederevne hos brukeren * Vurdere evne til å utføre arbeidsledelse nøye før innvilgelse av tjenesten * Gjøre arbeidsleder bevist om tema alene arbeid, som en utfordring for ansatte * Kontinuerlig oppfølging av avvik og de ansatte som har skrevet disse. Iverksetting av tiltak for å hindre ytterligere avvik * Rutiner for avvik ved hendelser, samt årlig gjennomgang. * Veiledning og grensesetting * Personalmøter hos arbeidsleder, arbeidsgiver deltar * Arbeidsgiver kaller inn til samtale med assistenter og arbeidsleder/bruker når det er behov * Kontinuerlig arbeid med gode turnuser * Sikre at arbeidsleder/bruker forstår og respekterer ansattes rettigheter/krav * Fortløpende utlysning av ledige stillinger * Årsplanlegging inkl ferieplanlegging * Tett oppfølging av sykefravær * sikre kunnskap om arbeidsleders /brukers behov * opplæring i spesifikk kompetanse som trengs i den enkelte ordningen * Ordning med BPA stoppes umiddelbart. * Igangsettes prosess for videre løsning for bruker * Kontinuerlig fokus på og evaluering av iverksatte tiltak * Minimum årlig evaluering av ROS analysen | |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Sannsynlighet** | **5** | **◌** | **◌** | **◌** | **◌** | **◌** | | **4** | **◌** | **◌** | **◌** | **◌** | **◌** | | **3** | **◌** | **◌** | **◌** | **◌** | **◌** | | **2** | **◌** | **◌** | **◌** | **◌** | **◌** | | **1** | **◌** | **◌** | **◌** | **◌** | **◌** | |  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | | **Konsekvenser** | | | | | | |  | | | | | |   Generelt for tema vold og trusler er sannsynligheten liten til mindre sannsynlig og konsekvensen er lav til moderat  Generelt for alene arbeid er sannsynligheten økt for slitasje ol men konsekvens er fortsatt på moderat. | | -Nettkurs Vold og trusler innen oktober 2022  -Arbeidsledere og assistenter oppdateres på rutiner for håndtering av vold og trusler  -Involvere BHT ved behov  -Kurs for arbeidsledere og assistenter om arbeidsmiljø høst 2022 |

|  | Identifisert risiko /  trussel / uønsket hendelse | Beskriv kort hvilke konsekvenser som kan inntreffe. | Sannsy-nlighet | Konse-kvens | Lav  <8 | Høy  >9 | Etablerte tiltak for å redusere risiko | Er risiko etter tiltak akseptabel? | Nye tiltak | Ansvarlig |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Brann i arbeidsleders hjem | Store menneskelige skader,  Død  Traumatisk opplevelse for personalet  Brann med personskade  Brann med materielle skader | 1  1  1  1 | 5  4  5  2 | 5  4  5  2 |  | * Forebygging av brand er tema under opplæring for arbeidsledere * Forebygging i brukers hjem se egen rutine * <http://sharepoint/kvalitet/HS/rutiner/BRANNVERN%20I%20HJEMMETJENESTEN.docx> * Evaluering av arbeidsplasskartlegging en gang i året | Ja Nei |  | BPA  Arbeidsledere  BPA |  |
| 3  3. | Strømstans | Kalt og mørkt i arbeidsleders hjem  Elektriske hjelpemiddler slutter å virke | 4 | 1 | 4 |  | * Arbeidsleder må sorge for at lommelykt og tepper er tilgjengelige * Informere assistenten om telefonnummeret/ kontakt til sona. * Assistenten kan ringe hjemmetjenesten for å få hjelp i forflytningssituasjoner | Ja Nei |  | Arbeidsleder |  |
| 4. | Stort snøfall | Uframkommelighet  Stengte inn-, utganger | 4 | 1 | 4 |  | * Avtale med arbeidsleder om forholdsregler * God informasjon på intervju at snømåking kan bli en arbeidsoppgave * Arbeidsleder har utstyr tilgjengelig dersom assistenten må skuffe snø * Assistenten må ikke skuffe mer enn det nødvendige (holde boligen tilgjengelig) * Evaluering av arbeidsplasskartlegging en gang i året | Ja Nei |  | Arbeidsleder |  |
| 5. | Manuell belastning  Ansatte benytter ikke nødvendig verneutstyr, eller verneutstyr/ personløfter er defekt | Sykemeldinger og skader | 4 | 2 | 8 |  | * E-læringskurs i bruk av personløfter * Opplæring i bruk av hjelpemidler * Eventuelt være 2 personer, tilkalle hjemmetjenesten * Individuell opplæring i samarbeid med fysioterapeut * Punkt i sjekklisten for nyansatte * Arbeidsleder påser at utstyr virker * Evaluering av arbeidsplasskartlegging en gang i året | Ja Nei | * Tema på personalmøter viktigheten av å benytte hjelpemidler. (kan gi konsekvens ved yrkesskade) * BHT bistå ved behov ved kartlegging og risikovurdering | BPA Arbeidsleder |  |
| 6. | Tyveri (medisiner, verdigjenstander) | Mistenksomhet blant arbeidsleder og assistent  Utrygghet | 3 | 1 | 3 |  | * Medisin er utilgjengelig for assistenten med mindre arbeidsleder er tilstede/ Arbeidsleder har en rutine for medisinhåndtering * Verdigjenstander er (dersom mulig) utilgjengelig for assistenten * Egen rutine for økonomiske misligheter og andre staffbare forhold begått av ansatte + rutine for anmeldelse av straffbare forhold   <http://intranett/Handboker/Personalhandbok/Oppsigelse/Okonomiske-misligheter/> | Ja Nei |  | BPA/ Arbeidsleder |  |
| 7. | Konflikter, arbeidsleder har ikke evne til, eller problemer med, å utøve ledelse, ikke evne til å adminstrere ordningen | Psykisk press hos assistentene urimelige krav og forventninger fra arbeidsleder  Sykefravær og skader  Press ang vakter- bytting og ekstravakter-  ansatte kan slite med dårlig samvittighet hvis de sier nei til å jobbe ekstra.  Redusert arbeidsglede  Mistrivsel  Dårlig omdømme  Ansatte som slutter  Vanskelig å rekruttere ansatte | 4 | 2 | 8 |  | * Vurdere evne til å utføre arbeidsledelse nøye før det innvilges BPA (service og forvaltning) * Intensjonsavtale * Opplæring og oppfølging   av arbeidsledere   * Konflikthåndteringsrutinen<http://intranett/Handboker/HMS-handboka/Kapittel-3/Konflikthandtering/> * Meld avvik til BPA-konsulent dersom ikke det blir tatt tak i avviket fra arbeidsleder | Ja Nei | Involvere BHT ved behov for bistand | Service pg forvaltning/ BPA / Arbeidsleder |  |
| 8. | Seksuell trakassering | Lik som vold og trusler | 3 | 3 |  | **9** |  | Ja Nei | * Sikre at vi har rutine på dette, og annet som gjelder Arbeidsmiljøloven 4.3 |  |  |
|  | Passiv røyking/gjelder og ved bruk av e-sigarett. | Kan påføre ansatte helseskader  Allergiske reaksjoner på grunn av parfymert lukt.  Ansatte må bytte arbeidsplass | 4 | 1 | 4 |  | * Be arbeidsledere om ikke å røyke mens assistenten er tilstede. * Oppfordre til røyking utendørs * Lufte i rommet før man utfører oppgaver * Assistenter blir ikke omplassert til en arbeidsleder som røyker, med mindre de er innforstått * Evaluering av arbeidsplasskartlegging en gang i året | Ja Nei | Utarbeide retningslinjer for røyking inne hos arbeidsleder | BPA/ Arbeidsleder |  |
| 10 | Husdyr hos arbeidsledere | Allergisk reaksjon hos personell  Utrygghet/redsel hos personell | 4 | 1 | 4 |  | * Opplyse om husdyret under intervju, avklare om det er en risiko før assistenten blir ansatt * Assistenter som er allergiske blir ikke omplassert til en arbeidsleder som har husdyr * Evaluering av arbeidsplasskartlegging en gang i året | Ja Nei |  | BPA/ Arbeidsleder |  |

Ny rad: Stå i siste celle og klikk på TAB

|  |  |
| --- | --- |
| **Oppsummering og merknader**: | Alle arbeidsledere har en sjekkliste som kan brukes for å gjennomgå og forbygge risikoer på arbeidsplassene. Gjennomgang av ROS på assistentmøtene. |