Gör en risk- och konsekvensanalys

Lägg lite tid på att i dialog på enheten med de närmsta medarbetarna, i ledningsgruppen eller i gruppen förändringsledare ta fram vilka risker och konsekvenser ni ser med införandet av modellen. Det gäller både i nuläget och framöver. Hur ska dessa risker hanteras? Vem ansvarar? I pilotgrupperna identifierade man följande riskfaktorer:

* Konflikter/motsättningar mellan yrkesgrupper (A och B lag) ​
* Svårighet att täcka frånvaro för undersköterskan då hen bara kan ersättas av en annan undersköterska eller specialistundersköterska​
* Fler kontakter per dag för vårdtagare​/brukare
* Kostnad för att erbjuda biträden/vårdbiträden som vill utvecklas ökar ​
* Ryckigt i verksamheten när flera utbildar sig parallellt med arbete, svårt att få till övriga utbildningsinsatser​
* Ingen differentiering biträde – vårdbiträde. Minskad motivation att utbilda sig till vårdbiträde​
* Arbetsmiljö– undersköterskan kan uppleva mindre utrymme för paus utan de mindre krävande arbetsuppgifterna ex tvättstuga samt samarbete med språksvaga/ handledning påverkar arbetsmiljö. Biträde/vårdbiträde kan uppleva fler fysiskt krävande arbetsuppgifter ​
* Ojämn fördelning av undersköterska – vårdbiträde/biträde på kommunens olika säbo.​

Det finns kanske fler?

Följande stödjande faktorer identifierades också:

* Kompetenshöjande för verksamheten då kompetens tillvaratas på ett förtydligat sätt
* Tydlig koppling mellan arbetsuppgifter och kompetens leder till att inte orimliga krav ställs på medarbetare
* Genom att identifiera arbetsuppgifters komplexitet och kompetenskrav ökar möjlighet att digitalisera, samverka eller identifiera annan utförare av arbetsuppgifter
* Mer attraktivt att utbilda sig med differentierade ansvarsområden då mer komplexa arbetsuppgifter kan ersättas högre (lönedifferentiering)
* Lättare att komma in i arbetet (biträde)
* Lättare att väcka intresse hos outbildad personal att utbilda sig
* Enhetlighet i uppdraget mellan kommunerna – tydlighet och minskad konkurrens om personal eller möjlighet att lättare dela på personal mellan kommunerna
* Tydlig plan för framtida kompetensförsörjning
* Kvalitetssäkrad omvårdnad för hyresgäst på säbo då undersköterskan får uttalat tillsynsansvar

Läs mer om att ta fram delarna till handlingsplanen här:  
[https://www.karriarvagar.se/implementeringsstod/planera/handlingsplan/](https://www.karriarvagar.se/implementeringsstod/planera/handlingsplan)

Riskanalys

Nedan finns ett förslag på en mycket enkel uppställning.

|  |
| --- |
| Stödjande faktorer vid implementering |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| Hindrande faktorer vid implementering | Åtgärdsplan |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |