

Riskbedömning inför ändring i verksamhet

Fördjupningsmaterial till *Rätt bemanning för verksamhetens behov – processkarta för omställning i Svenska kyrkan*

Bedöm risker vid ändring i verksamheten

När ändringar i verksamheten planeras ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa och olycksfall som kan behöva åtgärdas, i enlighet med 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att en arbetsgivare arbetar förebyggande, det vill säga innan något riskerar att inträffa. Genom att identifiera de risker för ohälsa och olycksfall som en ändring i verksamheten kan innebära, blir det möjligt att åtgärda riskerna i tid. Det förebyggande arbetet skapar helt enkelt förutsättningar för en god hälsa och en säker arbetsmiljö.

När ska riskbedömning inför ändring göras?

Riskbedömning ska göras innan förändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella risker för olycksfall och ohälsa som ändringen kan medföra.

Det är viktigt att identifiera riskerna och åtgärda dem innan de ”byggs in i systemet”. Den eller de ändringar som planeras, behöver preciseras innan det går att göra en riskbedömning.

När ändringarna preciserats och ni vet vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare som kommer beröras av förändringen, ska ni bedöma vilka risker för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra för berörda arbetstagare. Riskbedömning och handlingsplan behöver vara klar senast när ändringen verkställs.

Vilka ändringar ska riskbedömas?

De ändringar i verksamheten som föreskriften avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation eller ny maskinell utrustning. Det kan också handla om andra ändringar som har betydelse för arbetsmiljön.

Vem ska delta i arbetet med att göra en riskbedömning och ta fram en handlingsplan?

Såsom anges i 4 § Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete ska skyddsombud och berörda arbetstagare ges möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och när riskbedömningen görs och handlingsplanen tas fram.

Om kompetens saknas inom den egna verksamheten för att göra riskbedömning och ta fram en handlingsplan ska arbetsgivaren anlita företagshälsovården eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån.

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att alla faktorer i arbetsmiljön vägs in vid riskbedömningen.

Skriftlig dokumentation

Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. Använd gärna checklistan *Riskbedömning inför ändringar i verksamheten* för att undersöka och bedöma arbetsmiljörisker vid ändring i verksamheten. Den finns att ladda ner i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations webbhandbok Vera.

Risker med förändringsarbetet

Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa. Därför behöver arbetsmiljöarbetet förstärkas under en pågående omställningsprocess. Till exempel kan arbetsbelastningen bli högre då förändringsarbete pågår.

Ett förstärkt arbetsmiljöarbete kan innebära att vara extra uppmärksam på tecken och signaler på ohälsa samt att regelbundet föra dialog kring arbetsbelastningen och hur arbetsuppgifter ska prioriteras. Att minska arbetsmängden, ändra prioriteringsordning och att tillföra kunskaper är exempel på åtgärder för att minimera risken för ohälsosam arbetsbelastning i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Att genomföra en extra medarbetarenkät eller att undersöka arbetsmiljön genom att använda sig av specifika checklistor är

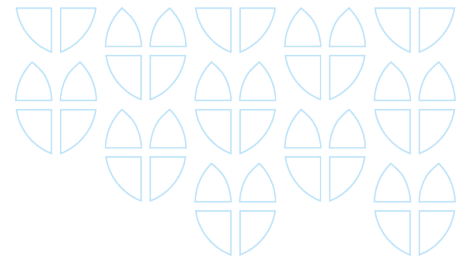
andra sätt att förstärka arbetsmiljöarbetet. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har tillsammans med arbetstagarorganisationerna tagit fram partsgemensamma checklistor för organisatorisk och social arbetsmiljö som kan laddas ner från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations webbplats.

Följ upp

Oro, rädsla och oklara roller är exempel på sådant som kan utgöra en grogrund för konflikter och samarbetsvärigheter. Som chef är det viktigt att vara observant på tecken på ohälsa och att initiera stöd och åtgärder utifrån de behov som uppkommer efter hand.

När förändringen är genomförd är det viktigt att följa upp de risker som identifierades. Har de åtgärder som planerades varit tillräckliga för att undvika risk för ohälsa? Har åtgärderna lett till några nya risker som i sin tur behöver åtgärdas? Har det tillkommit nya risker?

Tänk på att det systematiska arbetsmiljöarbetet alltid behöver vara kontinuerligt pågående, men det är särskilt viktigt i samband med genomförandet av en förändring i verksamheten.



**Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation**
Box 157, 101 23 Stockholm
arbetsgivare@svenskakyrkan.se
www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare

