**Systematiskt arbetsmiljöarbete - Riskbedömning inför ändringar i verksamheten**

## Bakgrund

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete 8 §, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete så gäller följande:

”När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas”

De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

## Syfte

Mittuniversitetet ska i enlighet med arbetsmiljöpolicyn, kvalitetssäkra verksamheten genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och arbeta med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs så att en god arbetsmiljö uppnås.

Syftet med risk- och konsekvensanalysen är också att motverka eventuella negativa effekter som förändringen kan ha på medarbetarna i verksamheten.

## Arbetsmiljöansvar

Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga arbetstagarens ohälsa, olycksfall och utslagning från arbetet.

## Deltagare i riskbedömningen

Ansvar för riskbedömningsarbetet sker i linje med utredningsarbetet och dess ansvarsfördelning;

**Skyddsombud**

Huvudskyddsombud eller utsett skyddsombud medverkar inom respektive utredningsuppdrag.

**Chef**

Chef med personalansvar medverkar och ansvarar för att riskbedömning genomförs inom den egna verksamheten och att återkoppling sker i linjen.

**Medarbetare**

Ansvarig chef väljer ut 1-3 medarbetare som medverkar i analysarbetet.

## Metod för riskbedömning

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella risker för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Riskbedömning ska göras innan förändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Det är viktigt att precisera den planerade förändringen innan det går att göra en riskbedömning. Riskbedömning kan göras enligt följande metod;

#### Precisera den planerade ändringen

* Vad består ändringarna av?
* Var ska ändringarna genomföras?
* Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare berörs?

När ni preciserat ändringarna och vet vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare

som kommer att beröras av förändringen, ska ni bedöma vilka risker för ohälsa och olycksfall som ändringarna kan medföra för berörda arbetstagare. Bedömningen kan behöva göras både på grupp - och individnivå. Den ska omfatta såväl fysiska som sociala och psykologiska risker.

#### Gör riskbedömningen

* Vilka risker innebär ändringarna?
* Är riskerna allvarliga eller inte?
* Ta fram riskkällor som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Bedöm också om riskerna är allvarliga eller inte allvarliga.

###### Faktorer som kan behöva analyseras

#### Faktorer som bland annat kan behöva analyseras i en risk- och konsekvensanalys är följande;

* **Information och kommunikation**, påverkas befintliga kanaler för information och kommunikation vid förändringen? Finns det risk att information inte kommer ut? osv
* **Samarbete**, eventuellt nya arbetsgrupper kan bildas där nya relationer behöver skapas. Kanske behövs det säkerställas att samarbete sker i de nya grupperna men hur?
* **Delaktighet**, vikten av att alla känner sig delaktiga i processen kring förändringen. Strukturer kring samverkan på avdelningen kanske förändras i och med förändringen.
* **Kompetens**, kanske behövs det ny kompetens till organisationen i förändringen. Hur ska den i så fall hanteras, rekrytering, kompetensutveckling osv?
* **Lokaler**, finns det kontorsutrymmen, teknisk utrustning osv?
* **Arbetsledning**, innebär förändringen nya chefer? Kommer chefsuppdraget att förändras? Implementeringstid och förändringsledning kan behöva ses över.
* **Arbetsbelastning/stress**, finns det risk att arbetsbelastningen ökar i och med förändringen? Hur ska det följas upp och åtgärdas?
* **Fysisk/psykisk hälsa,** en förändring kan påverka medarbetare och chefer på olika sätt både fysiskt och psykiskt. I analysen kan det även vara bra att titta på vilka eventuella åtgärder som kan vidtas om det uppstår.

#### Åtgärda riskerna

* Vilka åtgärder ska genomföras?
* När ska åtgärderna vara genomförda?
* Vem ser till att åtgärderna genomförs?
* Åtgärda de risker som kommit fram. De åtgärder som inte vidtas omedelbart ska skrivas ned i en handlingsplan.

## Uppföljning/ återkoppling

Uppföljning ska ske enligt upprättad handlingsplan där även datum för uppföljningsmötet framgår. Återkoppling av riskbedömningsarbetet och dess åtgärder ges på arbetsplatsen och i våra samverkansforum tillsammans med skyddsombud.