# Riskbedömning och handlingsplan inför förändring

## Prefektens/chefens ansvar inför förändring

Prefekt/chef ska vid planerade förändringar i verksamheten bedöma om förändringarna innebär risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Det kan handla om fysiska, organisatoriska eller sociala arbetsmiljöaspekter.

Riskbedömningen ska göras innan förändringen genomförs. Kom ihåg att även förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa. Det är prefektens/chefens ansvar att se till att alla faktorer i arbetsmiljön vägs in vid riskbedömningen.

De förändringar som beskrivs i föreskriften AFS 2001:1 är förändringar som inte är en del av den dagliga, löpande verksamheten. Det kan exempelvis handla om:

* personalförändringar
* arbetsbrist
* nya arbetstider
* nya arbetsmetoder
* ny utrustning
* sammanslagning av två institutioner/enheter
* väsentligt ändrat uppdrag för verksamheten
* om- och nybyggnation
* tillfällig flytt vid omfattande renovering.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade förändringen och eventuella risker för ohälsa och olycksfall som förändringen kan medföra och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen ska även innehålla eventuella risker för missgynnande utifrån diskrimineringsgrunderna[[1]](#footnote-1) i Diskrimineringslagen.

## Beskriv den planerade förändringen

|  |  |
| --- | --- |
| **Beskriv bakgrund och syfte med den planerade förändringen** |  |
| **Förändringen omfattar (du kan välja flera alternativ):** | [ ]  Ombyggnad av befintliga lokaler[ ]  Nybyggnation/lokalbyte[ ]  Personalförändringar/omorganisation[ ]  Förändrade arbetstider[ ]  Ändrade arbetsuppgifter[ ]  Utökat arbetsinnehåll[ ]  Ny teknik[ ]  Förändrad arbetsutrustning[ ]  Annat: ………………… |
| **Vilken/vilka organisatoriska enheter berörs av förändringarna?** |  |
| **Vilka medarbetare/grupper av medarbetare berörs?** |  |

## Mall för riskbedömning och handlingsplan

Riskbedömning handlar om att föreställa sig arbetssituationen under förändringen och när förändringen är genomförd. Riskbedömningen ska ske i samverkan mellan prefekt/chef, arbetsmiljöombud, företrädare för lika villkor och ev. studerandearbetsmiljöombud. Det viktiga är att ni som gör riskbedömningen har kännedom om förutsättningarna på den arbetsplats som är berörd. Riskerna och risknivån ska skrivas in i tabellen nedan.

Frågor att ställa:

* Vilka risker innebär ändringarna?
* Är ändringarna allvarliga eller inte?
* Hur troligt är det att något ska hända?
* Vilka arbetsmoment/uppgifter är mest riskfulla
* Vilken slags ohälsa/olycksfall kan inträffa?

Låg risk: acceptabel tills vidare

Medel risk: ej acceptabel än under en kortare tid

Hög risk: åtgärder ska prioriteras

Riskbedömning Handlingsplan

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Beskrivning av de risker som ändringen medför** | **Låg risk** | **Medel risk**  | **Hög risk** | **Åtgärder – vad som ska göras för att ta bort/minska risken och främja arbetsmiljön**  | **Ansvarig för åtgärd** | **Klart senast** | **Uppföljning datum**  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |
|  |[ ] [ ] [ ]   |  |  |  |

## Datum och underskrift

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Underskrift** | **Namnförtydligande** | **Datum signatur** |
| Ansvarig chef |  |  |
| Arbetsmiljöombud |  |  |
| Företrädare för lika villkor |  |  |
| Studerandearbetsmiljöombud (vid deltagande) |  |  |

1. Arbetsgivaren/utbildningsanordnaren ska främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. [↑](#footnote-ref-1)