|  |  |
| --- | --- |
| *Datum*2020-10-16 |  |

Rutin riskbedömning inför verksamhetsförändring

## När ska en riskbedömning genomföras?

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska riskbedömning genomföras:

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

Exempel på ändringar i verksamheten:

* Personalneddragning
* Produktionsförändring
* Vid införande av nya arbetsredskap eller arbetsrutiner
* Förändrade arbetstider
* Utökat arbetsinnehåll
* Nya arbetslag/gruppsammansättningar
* Ändrade arbetsuppgifter
* Nybyggnation/lokalbyten
* Ändringar i befintliga lokaler
* Förändrad arbetsutrustning – maskiner, fordon, redskap m.m.
* Nya kemiska produkter
* Ny ventilation

OBS! Riskbedömning kan behöva genomföras vid ytterligare tillfällen.
Resonera med skyddsombud om du är osäker på om riskbedömning ska genomföras.

## Vem ansvarar för att riskbedömning genomförs?

Vid förändring på enhet/avdelning är det enhetschef som ansvarar för att riskbedömning genomförs. Berörs flera enheter/avdelningar inom en förvaltning är det verksamhetschef eller förvaltningschef som ansvarar för att riskbedömningen genomförs.

## Vilka ska delta vid riskbedömningen?

Skyddsombud och eventuellt elevskyddsombud ska delta i riskbedömningen och utformning av handlingsplan. Om skyddsombud inte finns på arbetsplatsen kontakta huvudskyddsombud. Alla medarbetare ska informeras om genomförd riskbedömning och handlingsplan. Behöver du stöd och rådgivning vid riskbedömningen kontakta HR-enheten.

## Att tänka på vid genomförandet av riskbedömningen

* Ange vad förändringen består av
* Ange vart förändringen genomförs, till exempel *enhet, skola eller avdelning*
* Ange vilka arbetstagare eller grupper som berörs av förändringen. Berörs hela arbetsgruppen eller endast delar av den?

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.

Nedan ges exempel på sådant som kan innebära risker för ohälsa och olycksfall.

* Stor arbetsmängd
* Tidspress
* Svåra/komplicerade arbetsuppgifter
* Liten påverkansmöjlighet/lågt inflytande
* Otydlig organisation
* Brister i samarbetet
* Ensamarbete
* Våld och hot
* Otydliga arbetsuppgifter
* Hantering av farliga ämnen
* Dåligt anpassade arbetslokaler
* Ensidigt upprepat arbete
* Ändrad arbetsutrustning
* Buller/vibrationer
* Blöta skräpiga golv
* Passerande trafik

Ta fram riskkällor som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Ange de åtgärder som ska vidtas, vem som är ansvarig för åtgärderna, när åtgärderna ska vara genomförda samt hur och när de ska följas upp. Använd ”mall för riskbedömning och handlingsplan arbetsmiljö”.