

# Så här gör du en riskbedömning inför att din verksamhet ska förändras verksamhet

*Är det en större förändring på gång i ditt företag? I så fall är det dags att göra en riskbedömning. Här påminner vi om vad man bör tänka på som arbetsgivare.*

## När ska en riskbedömning göras?

När en verksamhet ska genomgå en förändring måste arbetsgivaren göra en så kallad riskbedömning om hur förändringen kan komma att påverka arbetsmiljön på arbetsplatsen. Detta gäller för förändringar som inte ”hör till det dagliga”. Det kan röra sig om organisationsförändringar, som exempelvis en ökning eller minskning av personalstyrkan. Det kan handla om ändrade arbets- och produktionsmetoder eller om införandet av ny arbetsutrustning. Det handlar om allt sådant som inte ingår i det dagliga. Sedan får man som arbetsgivare anpassa arbetsinsatsen av riskbedömningen till hur stor förändringen beräknas bli.

## Varför behövs en riskbedömning?

Anledningen till att det krävs en riskbedömning är att förändringar i en verksamhet kan leda till oväntade situationer. Med en riskbedömning har arbetsgivaren förberett sig på olika typer av arbetsmiljörisker. Vid organisatoriska förändringar kan det exempelvis finnas risk för ökad arbetsbelastning, oro eller stress för de anställda. Vissa medarbetare kanske känner att de får för höga eller för låga krav på jobbet – i båda fallen kan det vara något negativt. Det kan också uppstå ergonomiska risker i samband med en förändring. Så beroende på vilken typ av förändring det handlar om ska man ta hänsyn till allt ifrån psykosociala och mentala till fysiska risker.

Tänk på att de risker som ska tas med i riskbedömningen är risker ur ett arbetsmiljöperspektiv, till exempel risk för ökad arbetsbelastning eller exponering för buller, inte risker ur ett verksamhetsperspektiv, såsom t.ex. produktionstapp.

Några exempel på frågor till stöd för riskbedömningen är:

- Vad består ändringen av?
- Var ska ändringen genomföras?
- Vilka anställda eller grupper av anställda berörs?
- Vilka risker för ohälsa och olycksfall kan ändringarna medföra för de berörda anställda när ändringarna är genomförda respektive under genomförandetiden?

## Riskbedömning i fyra steg

Riskbedömningen ska göras i fyra steg. Första delen handlar om att undersöka om det finns risker med förändringen. Om förändringen är särskilt stor bör det tillsättas en arbetsgrupp som har kunskap om den.

Steg två handlar om att bedöma riskerna och om de kan medföra skada. Leder förändringen till några risker för ohälsa eller olycksfall? Vilka är det i så fall? Hur stora är riskerna?

Det tredje steget, efter riskbedömningen, handlar om att föreslå åtgärder för att minimera riskerna. Vissa av riskerna kan man åtgärda direkt, innan förändringen sker, medan andra risker läggs i en handlingsplan som man tar tag i under eller efter förändringen.

Det fjärde och sista steget är att kontrollera att de åtgärder som vidtogs faktiskt tog bort riskerna och även se till att inga nya risker har tillförts. Det är lätt att missa kontrollen men den är jätteviktig.

### **Riskbedömningen ska vara skriftlig**

Enligt lagen ska riskbedömningen dokumenteras skriftligt oavsett antalet anställda, och det ska framgå av riskbedömningen om de identifierade riskerna bedöms vara allvarliga eller inte. Dokumentationen behöver inte vara utformad på något särskilt sätt, utan man kan anpassa den till den egna verksamheten. Annars finns det allmänna riskbedömningsmallar som man kan hämta hos bland annat Arbetsmiljöverket och Prevent. Plåt & Ventföretagen har också mallar för riskbedömningar på vår arbetsgivarhandbok.

Dokumentationen kan möjligen kännas betungande, men har man gjort det tidigare och jobbar man systematiskt med riskbedömningar kan man återanvända delar av gamla riskbedömningar och då går det mycket fortare.

### **Vid tillbud eller olycka**

Om det längre fram ändå sker ett olycksfall eller liknande som man inte förutsåg med riskbedömningen ska detta hanteras som ett tillbud eller olycka. Man ska också utreda hur man kan förändra verksamheten så att det inte händer igen. En riskbedömning kan tyvärr inte alltid vara heltäckande. Men har man riskbedömt så har man i alla fall gjort så mycket man har kunnat för att minska riskerna. Dessutom är det ett lagkrav att riskbedöma arbetsmiljön.

### **Konkurrensfördel med systematiskt arbete**

En fördel med att vara systematisk med riskbedömningar är att organisationen blir flexiblare och effektivare i sitt förändringsarbete, eftersom det blir lättare att förutse risker och man begår färre misstag. Vi lever i en föränderlig värld med AI, energieffektivisering och grön omställning. De företag som är duktiga på riskbedömningar kommer att ha en konkurrensfördel jämfört med dem som inte gör det systematiskt. Så det må vara ett lagkrav men det finns många fördelar för företagen av att göra det här arbetet.

### **Involvera personalen**

Involvera gärna de medarbetare som kan tänkas påverkas av verksamhetsförändringarna. Skyddsombud ska man involvera om man har ett sådant. Även anställda som berörs bör involveras, såväl chefer som andra medarbetare. Företaget blir mer effektivt om det finns en vana av att inkludera personalen i riskbedömningsarbetet. Får man till en rutin där riskbedömning och samverkan kring förändringar i verksamheten blir en naturlig del i företagets verksamhet, då blir företaget mer effektivt och på sikt mer lönsamt.

### **De fyra stegen i riskbedömningsarbetet:**

1) Undersök om det finns risker med verksamhetsförändringen.

- 2) Gör en riskbedömning över risker för social, psykisk och fysisk ohälsa samt olycksfall. Dokumentera detta skriftligt och involvera personalen.
- 3) Åtgärda riskerna eller gör en handlingsplan om det inte går att åtgärda dem direkt.
- 4) Kontrollera hur det gick med förändringsarbetet.

*Läs mer om arbetsmiljöfrågor på Plåt & Ventföretagens arbetsgivarhandbok [Arbetsmiljö \(pvforetagen.se\)](http://Arbetsmiljö(pvforetagen.se))*