

Gäller för: Styrelsen för Södra Älvsborgs Sjukhus

Giltig från: 2025-10-15

Innehållsansvar: Sandra Hansson, (sanha38), HR-specialist

Giltig till: 2027-10-15

Granskad av: Sandra Hansson, (sanha38), HR-specialist

Godkänd av: Anders Poutiainen, (andpo5), Områdeschef

Riskbedömning inför förändring på Södra Älvsborgs Sjukhus

Sammanfattning

Detta dokument är en rutin för genomförande av riskbedömning inför förändring i verksamheten. Den riktar sig till chefer inom Södra Älvsborgs sjukhus (SÄS) och beskriver roller och ansvar vid riskbedömningar, samt metod för genomförande kopplat till arbetsmiljöperspektivet.

Rutinen ska ses som ett komplement till Västra Götalandsregionens arbetsmiljöguide för riskbedömningar vid förändring i verksamheten. [Guide - Risk- och konsekvensbedömning inför förändringar - Västra Götalandsregionen \(vgregion.se\)](#)

Förutsättningar

När förändringar i verksamheten planeras är arbetsgivaren skyldig att bedöma om ändringarna kan innebära risker för ohälsa och olycksfall i arbetet enligt Afs 2001:1. Förändringar som avses i föreskriften är exempelvis personalförändringar, om- och nybyggnationer ändrade arbetsmetoder eller organisationsförändringar. Med andra ord handlar det om ändringar som inte utgör en del av den dagliga, löpande verksamheten. Riskbedömningen måste alltid genomföras innan förändringen sker och avser tiden efter förändringen har skett.

Riskbedömningen ska alltid dokumenteras och handlingsplan för åtgärder ska upprättas. Som stöd för detta använd mall för riskbedömning vid förändring som återfinns guide för hälso- och arbetsmiljö. [Guide - Risk- och konsekvensbedömning inför förändringar - Västra Götalandsregionen \(vgregion.se\)](#)

Samverkan av den tilltänkta förändringen ska ske på motsvarande nivå där beslut om förändringen fattas.

Genomförande

En riskbedömning inför en förändring syftar till att upptäcka och åtgärda risker som kan kopplas till förändringen. Därför är det viktigt att riskanalysen sker på den nivå där förändringen i verksamheten planeras och beslutas om.

Utifrån hur stor förändringen är och hur stor påverkan den beräknas få, kan själva arbetsinsatsen med riskbedömningen behöva anpassas. Nedan följer en beskrivning hur du som chef kan arbeta med riskbedömningar samt roller och ansvar i arbetet.

Roller och ansvar vid riskbedömningar

Nedan beskrivs de olika rollerna i arbetet med risk- och konsekvensanalyser:

Arbetsgivare: Chef ansvarar för att en riskbedömning sker inför en planerad förändring i verksamheten.

Skyddsombud: Skyddsombudet är arbetstagarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor och ska erbjudas möjlighet att delta i arbetet med riskbedömningen.

Arbetstagare: Arbetstagarna medverka genom att lämna synpunkter till skyddsombud/chef som ska delta i risk- och konsekvensbedömningen inför planerade förändringar. Vid behov kan arbetstagaren kallas till risk- och konsekvensbedömningen. Nedan finns exempel på hur arbetstagaren kan medverka i arbetet med riskbedömning.

HR: HR är stöd i processen gällande risk- och konsekvensanalys. Sker en verksamhetsområdes- eller förvaltningsövergripande förändring deltar HR som analysledare under riskbedömningen.

När ska en riskbedömning göras?

Grundregeln är att en riskbedömning *alltid* ska ske vid förändringar. Men är förändringen så pass liten att den inte påverkar arbetstagarnas arbete i någon större utsträckning, eller som kan ses som en del i dagliga löpande verksamheten, kan förändringen ske utan riskbedömning. Detta får dock ske i undantagsfall och i samråd med enhetens skyddsombud eller huvudskyddsombud om lokalt skyddsombud inte finns på

arbetsplatsen. Förändringar som inte riskbedöms behöver ändå lyftas på APT så att alla medarbetare får kännedom om dem.

Bedömningen av förändringens storlek, om den ska ses som större eller mindre, ska göras i samråd med skyddsombud.

Oavsett om förändringen ska ses som större eller mindre ska den ske i fyra steg.

- Undersök
- Identifiera risker
- Bedöm riskerna
- Ta fram åtgärder kopplat till riskerna

Läs mer om vad de olika stegen innebär i guiden för hälso- och arbetsmiljöarbete. [Guide - Risk- och konsekvensbedömning inför förändringar - Västra Götalandsregionen \(vregion.se\)](https://vregion.se/guide-risk-och-konsekvensbedomning-inför-forändringar)

Riskbedömning vid mindre förändring

Förändringar som sker på enhetsnivå är oftast att betrakta som en mindre förändring. En mindre förändring är sådana som påverkar arbetstagarnas arbetsvillkor och arbetsmiljö i mindre utsträckning och kan vara: införande av hjälpmedel, mindre ändring av arbetssätt, ombyggnation på enhet, planering inför sommarsemester m.m.

Inför riskbedömningen

- Informera arbetstagarna om planerad förändring på APT. Det är en fördel som du delgett enhetens skyddsombud informationen innan dess.
- Boka ett möte med skyddsombudet för genomförande av riskbedömningen. Grunden är att chef och skyddsombud genomför riskbedömningen tillsammans då skyddsombudet är arbetstagarnas representant i arbetsmiljöfrågor. Skyddsombudet och chef kan hjälpas åt att samla in övriga medarbetares åsikter kring risker inför själva riskbedömningen. Åsikterna kan samlas in via samtal, mail eller genom att avsätta en yta på en white board-tavla där arbetstagarna får skriva upp risker. Om skyddsombudet önskar kan enstaka medarbetare delta vid riskbedömningen.
- Finns inte skyddsombud på arbetsplatsen ska huvudskyddsombud tillfrågas om medverkan i riskbedömningen.

Riskbedömningen

- Avsett tillräckligt med tid för riskbedömning. För en enklare riskbedömning kan en timma räcka. Tidsåtgången kan så klart variera beroende på förändringens komplexitet och omfattning.
- Gör en snabb genomgång av förändringen så att deltagarna är uppdaterade om förändringen.
- Identifiera de risker ni ser kopplat till förändringen.
- Bedöm riskerna utifrån dess allvarlighetsgrad genom att färgkoda dem i grönt, gult, orange eller rött. Det är arbetsgivaren som ytterst beslutar om bedömningen av allvarlighetsgraden men den ska i så lång utsträckning det går ske i samverkan med skyddsombudet. Om arbetsgivare och skyddsombud är oeniga om allvarlighetsgraden kan detta skrivas som en kommentar i dokumentet.

Efter riskbedömningen

- När arbetsgivare tillsammans med skyddsombud har identifierat risker ska arbetsgivaren ta fram åtgärder i en handlingsplan. Arbetsgivaren ska involvera skyddsombudet i det arbetet men det är arbetsgivaren som ytterst beslutar om vilka åtgärder som ska vidtas.
- Mallen för riskbedömning räcker som handlingsplan, men chef kan med fördel föra in framtagna åtgärder i allt-i-ett-handlingsplanen.
- För att involvera arbetstagarna ska de delges slutprodukten med identifierade risker och åtgärder. Involvering kan ske på olika sätt så som utskick via mail eller redovisning på ett APT. Oavsett form av involvering behöver medarbetarna få möjlighet att inkomma med kompletteringar eller synpunkter på framtagna riskbedömning och handlingsplan.
- Avsett tid för att följa upp om framtagna åtgärder har haft effekt. Boka tillfället på en tidpunkt där förändringen har pågått tillräckligt länge så det går att avgöra om åtgärderna fått önskad effekt. Låt det dock inte få gå för lång tid så det sker oönskade händelser som hade kunnat undvikas. Som riktning bör uppföljning ske 3-6 månader efter genomförd förändring, men även tidigare än så beroende på vilka risker som identifierats. Om åtgärderna inte fått önskad effekt eller om nya åtgärder beslutas bokas ny avstämning.

- Uppföljningen kan ske tillsammans med skyddsombud eller sättas som punkt på APT.

Riskbedömning vid större förändring

När förändringen har en mer omfattande karaktär kan det krävas en större arbetsinsats med riskbedömningen. Tänk på att förändringar som sker verksamhetsområdesövergripande eller förvaltningsövergripande oftast ska ses som en större förändring.

Inför riskbedömningen

Om förändringen är identifierad som större i karaktär sker riskbedömningen på följande sätt:

- Kontakta berörd HR som är med som stöd genom processen.
- Identifiera vilka arbetstagare som berörs av förändringen.
- Involvera skyddsombud på enheten alternativt skyddskommitté på LSG- eller CSG-nivå.
- Grunden är alltid att riskbedömning görs av arbetsgivare och skyddsombud. Enstaka arbetstagare som berörs av förändringen kan vara med i riskbedömningen. Det finns dock inget krav på en representant per yrkesgrupp då skyddsombudets roll är att representera samtliga arbetstagare inom skyddsområdet.
- Vid större förändringar är HR med som analysledare under riskbedömningen. HR-partner är analysledare på verksamhetsområdesnivå och HR-specialist på SÄS-nivå.
- Boka en tid för genomförande som ger både dig som chef och skyddsombud förutsättningar att hinna förbereda sig inför riskbedömningen.
- Förbered en presentation som beskriver förändringen. Delge presentationen i god tid till deltagarna. Beroende på förändringens omfattning kan det vara lämpligt med framtagande av ett tjänsteutlåtande som beskriver förslag till beslut och vad förslaget grundar sig på.

Riskbedömningen

- Avsett tillräckligt med tid för riskbedömning. Vid en större förändring kan 1,5 – 2 timmar räcka. Tidsåtgången kan dock variera beroende på förändringens komplexitet och omfattning.

- Inled riskbedömningen med att presentera förändringen exempelvis via powerpoint.
- Identifiera risker tillsammans med skyddsombud/huvudskyddsombud med HR som analysledare.
- Bedöm riskerna utifrån dess allvarlighetsgrad genom att färgkoda dem i grönt, gult, orange eller rött. Det är arbetsgivaren som ytterst beslutar om bedömningen av allvarlighetsgraden men den ska i så lång utsträckning det går ske i samverkan med skyddsombudet. Om arbetsgivare och skyddsombud är oeniga om allvarlighetsgraden kan detta skrivas som en kommentar i dokumentet

Efter riskbedömningen

- När arbetsgivare tillsammans med skyddsombud har identifierat risker ska arbetsgivaren ta fram åtgärder. Arbetsgivaren ska involvera skyddsombudet i det arbetet men det är arbetsgivaren som ytterst beslutar om vilka åtgärder som ska vidtas.
- Riskbedömning och framtagna åtgärder sparas ned på lämplig sharepointyta om riskbedömningen avser verksamhetsområde eller förvaltning. I de fall riskbedömning sker på enhetsnivå involveras berörda medarbetare exempelvis via mail eller redovisning på ett APT
- När riskbedömningen och åtgärdsförslag är framtagna bokas tid och datum för uppföljning. Detta för att följa upp huruvida åtgärderna har haft effekt eller som åtgärderna behöver skruvas på. Boka tillfället på en tidpunkt där förändringen har pågått tillräckligt länge så det går att avgöra om åtgärderna fått önskad effekt. Låt det dock inte få gå för lång tid så det sker oönskade händelser som hade kunnat undvikas. Som riktning bör uppföljning ske 3-6 månader efter genomförd förändring.

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: Styrelsen för Södra Älvsborgs Sjukhus

Innehållsansvar: Sandra Hansson, (sanha38), HR-specialist

Granskad av: Sandra Hansson, (sanha38), HR-specialist

Godkänd av: Anders Poutiainen, (andpo5), Områdeschef

Dokument-ID: SAS9613-1111922443-53

Version: 3.0

Giltig från: 2025-10-15

Giltig till: 2027-10-15