

Gäller för: HR-enhet, Fastighet stöd och service
Innehållsansvar: Annika Strand, (annst155), HR-strateg
Granskad av: Annika Strand, (annst155), HR-strateg
Godkänd av: Marianne Päämaa, (marpa85), HR-chef

Giltig från: 2026-04-28

Giltig till: 2028-04-30

Riktlinje för gemensamma principer för risk- och konsekvensbedömning vid förändring

Fastighet, stöd och service

Sammanfattning

- Risk- och konsekvensbedömning ska göras vid förändringar på grupp/enhet/område/regionområde eller förvaltningsövergripande
- Syfte är att hitta risker och möjligheter i arbetsmiljön som följer med förändringen.
- Genomförs för att få till en så bra förändring som möjligt
- För att få till en bra dialog vid risk och konsekvensbedömning är det viktigt att inte vara många deltagare.
- Deltagarna ska vara väl förberedda genom att ha tänkt igenom risker och möjligheter innan samt inhämtat kommentarer från övriga som är berörda men inte deltar. Uppföljning av aktiviteter bokas direkt.
- Förändringens omfattning avgör hur omfattande bedömning av risker/möjligheter man gör.
- Vid en mindre förändring kan man ha dialog med berörda medarbetare/skyddsombud. Om man då konstaterar att inga risker för olycksfall eller ohälsa föreligger behöver inte risk och konsekvensbedömning genomföras.
- Inför MBL ska en risk och konsekvensbedömning vara påbörjad.
- Risk- och konsekvensbedömning är ett levande arbete under hela förändringsprocessen

Risk- och konsekvensbedömning vid förändringar (RoK)

När man planerar förändringar inom en grupp, enhet, område, regionområde eller förvaltningsövergripande är det viktigt att genomföra en risk- och konsekvensbedömning (RoK).

RoK är en metod för att identifiera och hantera risker i arbetsmiljön. Det kan vara fysiska, tekniska, digitala, sociala och organisatoriska risker.

Verksamhetsfrågor omfattas inte av en RoK.

RoK genomförs inte för att hindra förändringar i verksamheten utan för att ge förutsättning för att lyckas med förändringar och samtidigt värna arbetsmiljön samt underlätta genomförandet.

Det handlar om att:

1. Undersöka
2. Bedöma
3. Planera och genomföra åtgärder
4. Följa upp att åtgärderna haft effekt

Förberedelse och genomförande

- Förändringens omfattning avgör hur omfattande bedömning av risker man gör.
- Vid en mindre förändring kan man ha dialog med berörda medarbetare eller representanter från medarbetarna och skyddsombud. Om man då konstaterar att inga risker för olycksfall eller ohälsa föreligger behöver inte RoK genomföras. Vad man kommit fram till bör dokumenteras.
- RoK underlättas av om deltagarna är informerade och väl förberedda. Det innebär att de har övervägt potentiella risker och möjligheter samt inhämtat synpunkter från dem som berörs men inte deltar i bedömningen.
- Vid en RoK deltar arbetsgivaren och skyddsombudet. I vissa fall kan även medarbetare delta exempelvis om det saknas skyddsombud. Det är en fördel att genomföra RoK i en inte allt för stor grupp för att främja en god dialog och process. Medarbetare ges gärna möjlighet att lämna input om risker och möjligheter inför att RoK ska genomföras för att sen företrädas av representanter.
- Det kan vara svårt att vara konstruktiv om man är en för stor grupp vid genomförande av RoK.
- Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret, medan skyddsombudet och medarbetarna ska medverka och lämna sina synpunkter.

- Fundera på hur den planerade förändringen kan tänkas påverka medarbetare. Det kan exempelvis vara större arbetsmängd, ändrade arbetstider, övertid, ändrade arbetsuppgifter, omplaceringar, osäkerhet under förändringsarbetet.
- Uppföljning av de aktiviteter och åtgärder som identifieras bokas direkt.
- RoK följer förändringsprocessen och justeras vid behov.

Inför MBL förhandlingen

Inför MBL förhandling och beslut ska en RoK vara påbörjad. Underlaget kan vara dokumentation från en påbörjad alternativt genomförd RoK enligt mall.

Exempel:

Risk och konsekvensbedömning enligt mall	Riskbedömning men dialog med medarbetare på enhetsnivå
Omorganisation, justering av organisation	Mindre justering av schema (mindre än 30 minuter)
Nya uppdrag eller förändring av omfattning	Kortare (1 månad) förflyttning av arbetsplats pga. ex byggprojekt
Större förändringar av schema	Om arbetsgivare och skyddsombud vid mindre förändringar kan konstatera att det inte finns några risker för ohälsa eller olycksfall
Införande av nya IT system	
Minskning av antalet arbetstagare	
Nya arbetslag/gruppsammansättningar	
Nybyggnation/byte av lokaler (längre än 1 mån)	
Förändring som omfattar flera organisatoriska enheter	

Risk och konsekvensbedömning enligt mall	Riskbedömning men dialog med medarbetare på enhetsnivå
Ny utrustning	
Nya arbetsmetoder	

Relaterade dokument (Rubrik 2)

[Guide - Risk- och konsekvensbedömning inför förändringar - Västra Götalandsregionen](#)

[Riskbedömning - Arbetsmiljöverket](#)

Information om handlingen

Handlingstyp: Riktlinje verkställighet

Gäller för: HR enhet, Fastighet stöd och service

Innehållsansvar: Annika Strand, (annst155), HR-strateg

Granskad av: Annika Strand, (annst155), HR-strateg

Godkänd av: Marianne Päämaa, (marpa85), HR-chef

Dokument-ID: SFSS12798-1395903687-52

Version: 2.0

Giltig från: 2026-04-28

Giltig till: 2028-04-30