

GENOMFÖRANDE

Utförd

Klara rader: 13/13

Datum: 2020-10-14 Enhet: Sektor Samhälle

Deltagare: Ulf Andersson, Birgitta Kraft

Övriga deltagare: Marie Berggren, Kersti Ingemarsson, Birgitta Bergström, Anna Bergsten, Elin Dahm

CHECKLISTA: RISKBEDÖMNING VID FÖRÄNDRING (ARBETSMILJÖPERSPEKTIV)

Länkat dokument: Chefshandboken: arbetsmiljöarbete

Beskrivning av eller instruktioner för mallen: Vid förändringar som ligger utanför det dagliga arbetet görs en riskbedömning redan i planeringsstadiet. Skyddsombud har rätt att medverka under hela processen, men det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

En risk är en orsak till att någon kan bli sjuk eller skada sig. En risk är något som kan få negativa konsekvenser för individen, gruppen eller verksamheten, till exempel:

- Hala golv kan leda till att någon halkar och skadar sig.
- Tunga lyft och påfrestande arbetsställningar kan leda till skador och sjukdomar i muskler och skelett.
- Många vakanser över lång tid kan leda till ohälsosam arbetsbelastning och stress.
- Kränkande särbehandling kan leda till stress och psykisk ohälsa.

Om konsekvenserna blir små och sannolikheten för ohälsa/skada är minimal, då behövs troligen ingen omedelbar åtgärd. Om konsekvenserna är stora och sannolikheten är hög för att risken ska inträffa så behövs omedelbara åtgärder.

Kom ihåg att följa upp de åtgärder som har gjorts för att se om de fått önskad effekt eller om det behövs ytterligare åtgärder för att minska eller ta bort eventuella arbetsmiljörisker.

GÖR SÅ HÄR:

1. Beskriv förändringen, var den ska genomföras och vem som berörs.
2. Undersök och identifiera hur den planerade förändringen kan tänkas påverka medarbetarna. Fokusera på omständigheter (orsaker) som riskerar leda till ohälsa eller olycksfall på er arbetsplats. Klicka på pilen i högerkanten för att skapa nya rader under varje rubrik.
3. Beskriv vilken typ av ohälsa, skada eller andra negativa konsekvenser som kan uppstå.
4. Bedöm hur allvarlig risken är utifrån hur SANNOLIKT det är att skada/ohälsa inträffar och vilka KONSEKVENSERNA blir om skada/ohälsa inträffar.
5. Bestäm och tidssätt åtgärder. Allvarliga och akuta risker har högst prioritet och åtgärdas direkt. Koppla åtgärder direkt till identifierade risker genom att klicka på skiftnyckeln längst ut till höger i respektive rad.

Tips!

- Alla dina åtgärder samlas under rubriken HANDLINGSPLAN. Där kan du dokumentera uppföljningen.

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)
----	---------------------	---	--------------

1	Beskrivning av förändringen (använd inte riskkolumnen i den här delen) Om du har beskrivit förändringen i ett separat dokument kan du bifoga det.		
1.1	Beskriv vad förändringen består av. (Skriv i fältet här till höger)	Organisationsförändring gällande sektor Samhälle	0
1.2	Beskriv var förändringen ska genomföras och vilka VERKSAMHETER som berörs direkt eller indirekt. (Skriv i fältet här till höger)	Förändringen består i att från tidigare beslut om sektor Samhälle som hade tre ben i verksamheten har nu sammanslagningar gjorts. Förslaget gällande Sektor Samhälle är att den nu består av två ben under sektorchefen. Attraktiv kommun och Växande kommun.	0
1.3	Beskriv vilka MEDARBETARE och CHEFER som berörs av förändringen. (Skriv i fältet här till höger)		0
2	ARBETSMILJÖ: Vilka tekniska och fysiska risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?		
	Tekniska faktorer berör teknik, konstruktioner och hjälpmedel. Fysiska faktorer har att göra med hur man arbetar. Exempel: dåligt fungerande IT-system, trasiga maskiner, brister i lyftanordningar, bristfällig skyddsutrustning, ventilation, fukt och mögel, dålig belysning, höga ljudnivåer, tunga lyft, arbete i obekväma ställningar, farliga kemikalier, smitta, arbete på extrema platser som höga höjder, halt eller hårt underlag.		
2.1			0
3	ARBETSMILJÖ: Vilka sociala risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?		
	Sociala faktorer handlar om risker i samspelet med andra. Exempel: samarbetsvärigheter, konflikter, kränkande särbehandling, bristande kommunikation, kränkningar och hot på sociala medier, hotfulla situationer		
3.1	Risk för samarbetsvärigheter när det bildas nya grupper	Kan uppstå känsla av otillräcklighet och stress risk att medarbetarna söker sig till andra arbeten,	3*4 12
3.2	Risk att lägga en taxefinansierad verksamhet (avfallsverksamheten) så här långt ner i organisationen, och att den ligger tillsammans med skattefinansierad verksamhet. Risken är att kunder i den taxefinansierade verksamheten kommer att känna att de får vara med och betala del av verksamhetschefens lön.		0
3.3	Risk att det blir svårare med samarbetet mellan kartverksamheten och GIS.	Dåligt samarbete,	3*1 3
3.4	Risk när Stadsnät och fiberutbyggnad ligger i två olika delar av sektor Samhälle,	Bristande samordning.	3*3 9
3.5	Risk att park och gata inte arbetar närmare varandra.	Bristande samordning o tillräcklighet	3*3 9
3.6	Risk att avfallshanteringen ligger under växande kommun. En delen under Växande kommun är taxefinansierad och den andra är skattefinansierade.	Känsla av otillräcklighet och stress. Personalen är oroliga för hur de ska hantera besvärliga kunder.	3*3 9
4	ARBETSMILJÖ: Vilka organisatoriska risker kan förändringen medföra? Vad kan det få för konsekvens?		
	Organisatoriska faktorer berör arbetsplatsens organisering. Exempel. långvarig och ohälsosam arbetsbelastning, för lite tid för återhämtning, bristande kommunikation, bristande ledning och styrning, otydlighet i roller och ansvar, bristande kunskaper, bristande introduktion		
4.1	Risk att området Växande är för stort och brett område, vilket kan leda till hög arbetsbelastning tills verksamheten satt sig,	Det kan uppkomma en känsla av att det är rörigt, stressigt, virrigt, stökigt, körigt, virrigt mm	4*4 16

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)
4.2	Risk för att avfallsfrågan inte ges den uppmärksamhet som den behöver för att utvecklas och för att renhållningschefen inte erhåller rätt befogenheter	Bristande tydlighet	0
4.3			0

UPPFÖLJNING

Klara rader: 13/13

Uppföljningsansvarig

Klar

Klar den

Kommentar

Arbetsgivarrepresentant:

Skyddsombud: