

**Risk- och friskbedömning vid förändringar i verksamheten**

Datum för risk- och friskbedömning: 241112

Arbetsplats: Verksamhetsområde Hisingen 1

Underskrift chef: *Larissa Yngre* /VerksamhetschefUnderskrift skyddsombud: *Susanne Langvall* | Saco

Underskrift huvudskyddsombud:

*Om en risk- och friskbedömning genomförs i en verksamhet behöver denna del samverkas på LSG.**Var så specifik som möjligt gällande när uppföljning ska ske, gärna med datum**Jenny Larsson* | Sveriges Lärare*Precisera ändringarna som ska genomföras! Var ska ändringarna genomföras? Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare berörs?***Vilken förändring ska genomföras på vår arbetsplats?**

Planerad stängning av en förskola i verksamhetsområde Hisingen 1, mellanområde Torslanda. Förskolan planeras att stängas from 4 augusti 2025. Stängning sker på grund av minskat barnunderlag. Berörda medarbetare kommer att i största möjliga mån erbjudas placering i Torslanda via frivillighetsspåret.

Gör en bedömning av riskerna som förändringen kan medföra och bedöm risknivån enligt riskmatrisen på sidan 3. Vilka risker innebär ändringarna? Hur allvarliga är riskerna?

Vilka risker kan förändringen medföra?	Riskenivå (1–5)
1.A Oro hos medarbetare för att hamna på en ny arbetsplats, risk för ökad stress och sjukfrånvaro.	4
1.B Oro hos medarbetare för att hamna i omställningsprocess.	4
1.C Ökad arbetsbelastning för rektor för att verkställa stängning och genomföra omorganisation.	3
1.D Ökad arbetsbelastning för pedagoger som kommer att möta oroliga vårdnadshavare.	4
1.E Oro hos medarbetare från beslut fattats tills detaljer är klara kring deras nya placeringar.	4
1.F Oro hos medarbetare kring att splittras från sina nuvarande kollegor och hamna i nya arbetslag.	4
1.G Rektor kan få en ny organisation på grund av att rektorsenheten minskas.	3
1.H Ökad arbetsbelastning för rektor som kommer att möta oroliga vårdnadshavare	4

Åtgärder kopplat till riskerna	Vilka behöver agera? (I/G/O)	När och hur följer vi upp?
<p>2.A Hälsosamtal genomförs enligt stadens rutiner för att förebygga längre sjukfrånvaro. Kommunikationsplan upprättas så att medarbetare vet när kommunikation sker och hur till berörda parter. Rektor är närvarande och finns tillgänglig för dialog med medarbetare vid behov. Rektor informerar medarbetare om att de kan söka samtalsstöd via Falck, samt erbjuda stöd via företagshälsovården. Barnhälsa exempelvis psykolog kan vara behjälplig. Medarbetare informeras om att de kan skriva en riskobservation via IA.</p>	<p>Rektor, kommunikatör och HR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stående punkt på APT hela våren. - Stående punkt på LSG under punkten skyddskommité. - Uppföljning i LSG 6 månader efter genomförd förändring.
<p>2.B Rutin följs för omställning för att säkerställa korrekt hantering. I största möjliga mån försöker vi hitta lösningar inom rektorsteamet. Informera medarbetare om processen och rutinen för att skapa trygghet.</p>	<p>Rektor och HR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stående punkt på APT hela våren. - Stående punkt på LSG under punkten skyddskommité. - Uppföljning i LSG 6 månader efter genomförd förändring.
<p>2.C Initiera tidig dialog med berört rektorsteam och uppmuntra delaktighet. Tidig dialog mellan arbetsgivare och berörda fackliga organisationer. Utforma plan för överlämning mellan rektorer.</p>	<p>Verksamhetschef</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stående punkt på APT hela våren. - Stående punkt på LSG under punkten skyddskommité. - Uppföljning i LSG 6 månader efter genomförd förändring.
<p>2.D Kommunikationsplan upprättas så att medarbetare vet när kommunikation sker och hur med berörda parter. Vårdnadshavare bjuds in till informationsmöte där rektor</p>	<p>Rektor</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stående punkt på APT hela våren. - Stående punkt på LSG under punkten skyddskommité.



Åtgärder kopplat till riskerna	Vilka behöver agera? (I/G/O)	När och hur följer vi upp?
svarar på frågor för att trygga de i processen och minska arbetsbelastning för pedagogerna. Pedagoger kan hänvisa frågor till rektor som exempelvis kan bjuda in vårdnadshavare till enskilda möten vid behov.		<ul style="list-style-type: none">- Uppföljning i LSG 6 månader efter genomförd förändring..
2.E Så tidig dialog som möjligt med medarbetare. Rektor är närvarande och finns tillgänglig för dialog med medarbetare vid behov löpande under våren. Informera medarbetare om processen och rutinen för att skapa trygghet. Risk och friskbedömning genomförs med medarbetare och skyddsombud.	Rektor	<ul style="list-style-type: none">- Stående punkt på APT hela våren.- Stående punkt på LSG under punkten skyddskommité.- Uppföljning i LSG 6 månader efter genomförd förändring.
2.F Rektor visar särskild omsorg för berörda medarbetare och erbjuder enskilda samtal vid behov löpande under våren. Barnhälsan exempelvis psykolog kan stötta med verktyg för att på bästa sätt genomgå förändring.	Rektor	<ul style="list-style-type: none">- Stående punkt på APT hela våren.- Stående punkt på LSG under punkten skyddskommité.- Uppföljning i LSG 6 månader efter genomförd förändring.
2.G Tidig dialog mellan rektor, rektorsteam och verksamhetschef. Löpande dialog under våren för att så tidigt som möjligt kunna sätta den nya organisationen.	Verksamhetschef	<ul style="list-style-type: none">- Stående punkt på APT hela våren.- Stående punkt på LSG under punkten skyddskommité.- Uppföljning i LSG 6 månader efter genomförd förändring.
2.H Kommunikationsplan upprättas så att rektor vet när kommunikation sker och hur till berörda parter. Verksamhetschef informerar medarbetare om att de kan söka samtalsstöd via Falck, samt erbjuda stöd via	Verksamhetschef och kommunikatör	<ul style="list-style-type: none">- Stående punkt på APT hela våren.- Stående punkt på LSG under punkten skyddskommité.



Åtgärder kopplat till riskerna	Vilka behöver agera? (I/G/O)	När och hur följer vi upp?
företagshälsovården. Barnhälsan exempelvis psykolog kan erbjuda stöd i förändringsprocessen.		<ul style="list-style-type: none">- Uppföljning i LSG 6 månader efter genomförd förändring.

Förändringar kan ha många effekter, även positiva. Fundera här på vilka det skulle kunna vara. Stärker det någon av friskfaktorena?

Vilka positiva effekter kan förändringen medföra?
Minskar den organisatoriska sårbarheten med färre små enheter som kan leda till en bättre arbetsmiljö för medarbetare och rektor långsiktigt.
Förskolor i området kommer med större sannolikhet att fylla sina platser.

Saknas det rader går det enkelt att infoga genom att ställa sig på en rad, högerklicka och infoga rad.

Finns det bilagor? Bifoga i så fall dessa.



Att tänka på inför riskbedömningen

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Skyddsombudets roll i arbetsmiljöarbetet är att representera arbetstagarna. Viktigt att skyddsombud medverkar vid arbetsmiljöronder samt risk- och friskbedömningar och skriver på i den mån representant finns på arbetsplatsen. Finns ingen representant kan huvudskyddsombud underteckna

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

"När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas". 8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring.

Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att alla faktorer i arbetsmiljön vägs in vid riskbedömningen.

Riskbedömningsmatris

		ÅTGÄRDBEHOV				
		Försumbar risk 1	Liten risk 2	Medelrisk 3	Allvarlig risk 4	Mycket allvarlig risk 5
		Ej behov av åtgärd	Eventuellt behov av åtgärd	Åtgärdas så långt som rimligt	Åtgärdas snarast	Arbetsuppgiften ska inte utföras innan åtgärd vid tagits
		Riskbedömningsmatris				
Hur SANNOLIKT är det att riskkällan medför ohälsa?	Mycket vanlig 1/dag	3	4	4	5	5
	Vanlig 1/vecka	2	3	4	5	5
	Ganska vanlig 1/månad	2	3	3	4	5
	Ganska ovanlig 1/år	1	2	3	3	5
	Osannolikt 1/10 år	1	1	2	2	4
		Visst obehag Bagatell- skada	Skada utan sjuk- skrivning	Kortare sjuk- skrivning	Längre sjuk- skrivning	Dödsfall/ livslånga men

Hur allvarliga **KONSEKVENSER** kan respektive riskkälla ge upphov till?



Göteborg den 12 november 2024

Information/ avstämning/ Riskbedömning rektorsområde Hisingen 1

Närvarande:

Carin Yngve Verksamhetschef

Marcela Bolwede Rektor

Hanna Ferrario Huvudskyddsombud Kommunal Hisingen 3

Ann-Cathrin Knezevic Huvudskyddsombud Kommunal Hisingen 2

Vi har mottagit informationen men har inte befogenheter att signera Riskbedömningen utifrån annat ansvarsområde.

Med vänliga hälsningar

Hanna Ferrario

Handwritten signature of Hanna Ferrario in black ink.

Ann-Cathrin Knezevic

Handwritten signature of Ann-Cathrin Knezevic in black ink.