

# Stöd vid verksamhetsförändring



Förbered dig  
inför processen

# Regelbunden dialog



Vad räknas som en  
verksamhetsförändring?



Arbetsmiljö



Riskbedömning



Kompetensförsörjning

# Samverka med skyddsombuden



# Förberedelse

# Förberedelse

- Dialog med överordnad chef, ev. verksamhetsutvecklare m.fl. om de förändrade förutsättningarna
- Involvera stödfunktioner tidigt: ekonomi, lokal, hr och kommunikation
- Använd mallen "Inför samverkan av verksamhetsförändring" och gör en tydlig kommunikation, aktivitet och tidsplan för den fortsatta processen.
- Planera för dialog med skyddsombud

Var ute i god tid!





# Arbetsmiljöanalys

# Arbetsmiljöanalys

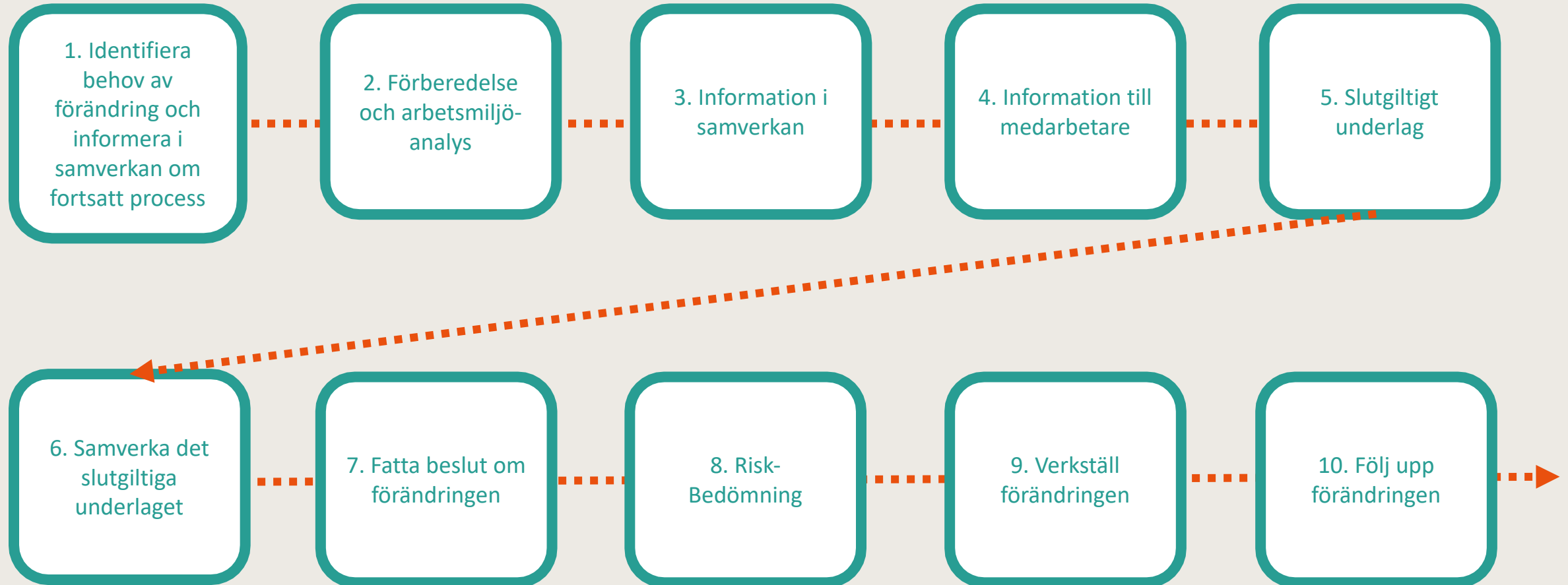
- Kroka arm med skyddsombud
- Ha en tydlig problemformulering: Vad är det vi försöker lösa? Vad är vår målbild med förändringen?
- Genomför analys utifrån mallen  
*Arbetsmiljöanalys inför beslut om verksamhetsförändring*
- Analysera gärna flera olika förslag till beslutsalternativ
- Styrkor och brister analyseras inom olika arbetsmiljöområden.
- Analysen blir ett verktyg för chef och skyddsombud att tillsammans skapa en trygg, hälsosam och hållbar arbetsplats.

Var ute i god tid!



Områden	Styrkor	Brister	Övriga noteringar
Arbetsuppgifter			
Arbetsmängd och arbetstempo			
Variation			
Arbetstidsförläggning			
Ensamarbete			
Fysisk belastning			
Ansvarsområden			
Lokaler, utomhusmiljö			
Psykisk belastning			
Stöd och återkoppling från chef			
Trivsel			
Samarbete			
Information och kommunikation			
Kompetensutveckling			
Datum: Deltagare med namn och roll: (chef/skyddsombud/ huvudskyddsombud)			

# Förändringsprocessens 10 steg



# Nästa steg i processen

- Punkt på dagordningen FVG 13 maj – få in feedback
- Utbilda chefer och skyddsombud i den nya processen – förändringsledning, hur gör vi bra arbetsmiljöanalyser? Exempelvis ta in någon utifrån stärka cheferna. Digitala träffar från hr.

