



## Utgångsvärden för Riskanalys

### 1.1.1. Syfte och mål

Vid varje ändring i verksamheten som t ex omorganisation, är arbetsgivaren skyldig att upprätta en separat skriftlig riskbedömning kopplat mot ohälsa och olycksfall.<sup>1</sup>

Syftet med analysen är att identifiera och föreslå central och lokal riskhantering, med fokus på minimering av risk för ohälsa och olycksfall, i samband med det förslag till ny befattningsstruktur som Försvarsmakten planerar att inta fr o m 2016-01-01.

Målet är att skapa förutsättningar för C OrgE samt myndighetsledningen att i sin slutberedning av ny befattningsstruktur också kunna väga in arbetsmiljörisken, genom att så långt det är möjligt förutse hur förändringen påverkar de anställdas arbetsmiljö.

### 1.1.2. Uppgift och riktlinjer

”Syftet är att tidigt uppmärksamma och hantera konsekvenser i arbetsmiljön för att kunna fatta hållbara beslut. Resultatet av riskbedömningen ska innehålla identifierade risker till följd av den planerade ändringen, men kan också beskriva de förbättringar som beslutet kan medföra för medarbetarnas arbetsmiljö. Resultatet av riskbedömningen samt en handlingsplan med åtgärder ska upprättas för att slutligen ingå i beslutsunderlaget.”<sup>2</sup>

Beaktande ska ske av såväl fysiska, psykiska som sociala risker. Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön, men arbetet ska ske i samverkan med ATO och skyddsombud. Riskanalysen bör ske på den nivå som C OrgE bedömer lämplig. Rekommendationen är att analys görs på nivå kompani/avd motsv för att därefter sammanställas för respektive OrgE.

Följande utgångspunkter ska ligga till grund för riskanalysarbetet:

- beslut om när i perioden 2016-2018 som enskilda förband berörs av att helt, eller delvis, inordna sig i ny befattningsstruktur föreligger inte,
- föreslå åtgärder som förebygger och minimerar risker
- skapa handlingsberedskap

### 1.1.3. Analys av uppgift

Riskbedömningen ska bedöma hur det kommer att bli *efter* det att förändringen är genomförd. Gemensamt för samtliga identifierade områden är risken för ohälsa och olycksfall i samband med risk för uppsägning; risk för att behöva flytta till en annan ort; påverkan på arbetssätt och

<sup>1</sup> Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS 2001:1, § 8

<sup>2</sup> Försvarsmakten HKV, 2014-03-13 dnr SC 337.13 P 9, *LEDS planeringsanvisning 9*, s. 2.

arbetsbelastning; samt tidsförhållanden. Dessa händelser eller möjliga händelser har under de senaste årens centrala riskanalysarbete återkommit som huvudsakliga orsaker till den oro som kan komma till uttryck i psykisk ohälsa och risk för olycksfall. Detta ger vid handen att det centrala myndighetsgemensamma riskanalysarbetet kan koncentreras mot att omhänderta dessa gemensamma delar, vilket skapar förutsättningar för att föreslå åtgärder som är gemensamma för samtliga organisationsenheter.

Beslutsförslag om förebyggande åtgärder föreslås som bidrar till att minimera risk för ohälsa och olycksfall, i enlighet med vad som framgår i uppgiftställningen.

#### **Sammanfattning**

**Följande gemensamma händelser kan innebära risker för ohälsa och olycksfall. Dessa ska analyseras ur ett myndighetsperspektiv:**

- påtaglig risk för uppsägning eller omplacering till annan ort
- flytt
- förändrat arbetssätt/ arbetsbelastning
- tidsförhållanden

#### **1.1.4. BESLUTSFÖRSLAG**

Beslutsförslag om riskhantering med anledning av Försvaretsmaktens redovisning av förslag på ny befattningsstruktur 2016-01-01 indelas in i förebyggande åtgärder (omedelbara, på kort och lång sikt), samt förslag om handlingsberedskap (åtgärder som bör vidtas om risk blir verklighet).

Högkvarterets produktionsledning med stöd av PERSS och INFOS har att skapa förutsättningar för organisationsenhetschefer att utöva personal- och verksamhetsansvar, i samband med myndighetens planering för ny befattningsstruktur och beslut om att under perioden 2016-2018 genomföra dessa förändringar. Högkvarterets produktionsledning kommer att följa upp införande av Ny FM Org från 2016 vid organisationsenheterna i samband med ordinarie kvartalsrapporter.

För att skapa rätt förutsättningar för ansvariga chefer skall nedanstående åtgärder aktiveras vid behov, utifrån lokal riskanalys eller på anvisningar från ansvarig chef i högkvarteret.

## 1.2. Rapportering och bevakning av förebyggande åtgärder samt handlingsberedskap

C PROD uppdateras av förändringsledaren (C FÖRBPROD).

C FÖRBPROD följer risker i produktionen via ordinarie rapportering i samband med kvartalsrapporten.

Organisationsenhetschefer rapporterar kvartalsvis om hälso- och verksamhetssäkerhetsläget samt hur arbetet fortskrider med att vidta beslutade och förebyggande åtgärder samt därtill om handlingsberedskapen. Rapporten ska redovisas under rubriken Övrig rapportering/återrapportering arbetsmiljö, enligt VU.

Bedömningar görs utifrån planerad verksamhet, tillgängliga resurser, kvantitet och kvalitet samt personalens psykiska och fysiska hälsotillstånd. Rapportering av arbetsmiljö- och verksamhetssäkerhetsläget ska minst omfatta:

- sammanfattande bedömning av läget
  - stora begränsningar Rött
  - små begränsningar Gult
  - inga eller obetydliga begränsningar Grönt
- planerade/vidtagna åtgärder med anledning av sammanfattande bedömning
- gränssättande faktorer
- behov av centralt stöd

När	Vad	Vem	Mottagare
2015-06-12	Beslutsförslag om förebyggande åtgärder och handlingsberedskap avseende risker i risknivå allvarlig risk (R4) och mycket allvarlig risk (R5).	C OrgE	Resp Stridskraftsavdelning
KvR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• planerade/vidtagna åtgärder med anledning av sammanfattande bedömning</li> <li>• gränssättande faktorer</li> <li>• behov av centralt stöd</li> </ul>	C OrgE	Resp Stridskraftsavdelning

Risکانالیزer och riskbedömningar är en integrerad del i verksamheten, och en revidering av risکانالیزen bör därför genomföras exempelvis på årsbasis under perioden för införandeplaneringen.

### 1.2.1. Återkoppling till chefer för förband, skolor och centrum

Stridskraftschefer återkopplar till organisationsenhetschefer om hur arbetet med de centrala åtgärderna och beslutad handlingsberedskap fortskrider.

### 1.2.2. Återkoppling till ATO

FM förbandsproduktionschef återkopplar till ATO inom ramen för PROD ASU. Återkopplingarna görs minst kvartalsvis, kopplat till C OrgE kvartalsredovisning.

## 1.3. ERFARENHETER FRÅN TIDIGARE OMSTRUKTURERINGAR

Nedan redovisas resultatet av genomförda intervjuer med chefer och medarbetare som själva genomfört eller på annat sätt blivit påverkade av tidigare års omstruktureringar. Erfarenheterna har omhändertagits i rapporten och flertalet av dessa har omarbetats i form av beslutsförslag om förebyggande åtgärder och handlingsberedskap.

### **Följande faktorer har legat till grund för ett framgångsrikt förändringsarbete och bedöms vara relevanta i detta skede av riskanalysen:**

- Korrekt och tydlig information, som så fullödigt som möjligt svarar på frågor kopplade till beslutad förändring, exempelvis detaljer rörande kontrakt, avtal, försäkringar, turordningsregler, regler för uppsägning, vad som gäller för fullmaktsofficerare, m.m.
- Samstämmig information från HKV och FM HRC.
- Chefer är primära informationskällor på lokal nivå. Det är därför viktigt att ge dessa en särskild informationskanal, för att kunna möta personalens frågor och ge svar på ev. rykten.
- Chefer rekommenderas att genomföra Trygghetsstiftelsens utbildning i förändringsledning. De som har genomfört utbildningen har också lyckats bra att genomdriva beslutade förändringar i Försvarmakten.
- Frågor kring den kommande organisationens intagande, bör diskuteras under arbetsplatsträffar, vid utvecklingssamtal, på samverkansmöten samt i samband med personalsamlingar.
- En myndighetsgemensam rutin för att se till att chefer och medarbetare i samband med utvecklingssamtalet går igenom kompetensinventeringen i Prio i en standardiserad process där också korrekt indaterad statlig tid kontrolleras.
- Även medarbetare som inte direkt omfattas av förändringar behöver uppmärksammas.
- Oaktat att Försvarmakten har olika personalkategorier med olika anställningsavtal, bör arbetsgivaren sträva efter att behandla alla lika.

### **Följande punkter ska undvikas:**

- Förmedling av inkomplett och motsägelsefull information.
- Chefer som tillsammans med sin personal spekulerar i såväl den politiska nivåns som höga chefers eventuellt dolda agendor.

- Chefer på lokal nivå som gissar.
- Chefer som överlåter på ATO att bli personalens huvudkälla till information.
- Sammanblandning av flera steg och dimensioner i samma information.

## 1.4. METOD FÖR RISKANALYSARBETET

### 1.4.1. Beskrivning

Efter att förändringens omfattning preciserats (omorganisation) följer nedanstående steg:

- Definiera vilka grupper som berörs såväl direkt som indirekt av förändringen. Utnyttja tillfällen som skyddsronder, arbetsplatsträffar mm för att samla information. Kontakta gärna t ex företagshälsovården för att få in fler aspekter. Beakta utgångsvärdet för olika grupper som jämförelse, dvs hur det ser ut idag kopplat mot exempelvis bemanning och antal sjukskrivningar.
- Se över de exempel på risker som presenterats från arbetet med central riskanalys kopplat till ohälsa och olycksfall, och lägg till eventuellt egna risker som påverkar arbetsmiljön. Riskbedömningen ska beakta både de fysiska, psykiska och sociala förhållanden, t ex stress eller ökad arbetsbelastning.
- Gör en bedömning av hur sannolik och allvarlig varje risk är, genom att utvärdera sannolikhet och konsekvens, för att få fram risknivån. Utifrån den bedömningen görs sedan prioriteringar av de olika risknivåerna. Dessförinnan ska fastställande av vad som betraktas som acceptabel risknivå ske. Därefter kan beslut tas av hur risken ska hanteras. Inför diskussionerna kan det vara bra att visa på riskfaktorer med faktaunderlag, t ex statistik om övertid och sjukfrånvaro. Riskmatrisen är ett exempel på hur risker kan bedömas. I skärningspunkten mellan sannolikhet och konsekvens anges en risknivå.
- Upprätta handlingsplan för att omhänderta prioriterad åtgärd för att minimera risk, genom förebyggande åtgärd. Handlingsplanen ska vara skriftlig för att klargöra överenskommen åtgärd och ansvarig för åtgärd. Handlingsplanen bör innehålla: vem/vilka som gjort handlingsplanen, vilka åtgärder som ska genomföras, handlingsberedskap om risken blir verklighet, när åtgärden ska vara genomförd, samt vem som är ansvarig. Handlingsplanen ligger också till grund för uppföljningen.
- Slutligen ska bestämmas hur uppföljningen ska genomföras, i syfte att säkerställa att handlingsplanen fullföljs. Uppföljningen kan även påvisa nya risker, som gör att handlingsplanen måste revideras.

Nedan presenteras de olika stegen kopplat till respektive kolumn i mallen nedan (underbilaga 3.1)

Tabell nedan ingår i Mall för Riskanalys enligt underbilaga 3.1.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Riskbedömning								Uppföljning
Händelse	Risk	Sannolikhet (S1-S5)	Konsekvens (K1-K5)	Riskenivå (Sammanvägt värde) R1-R5	Förebyggande åtgärd (inkl prioritering, behov eskalering)	Bedömd riskenivå efter åtgärd	Handlingsber edskap om risken blir verklighet	Ansvarig åtgärd	Åtgärd klart senast, datum	Datum, kommentar

Riskanalysen ska minst innehålla:

### 1 Händelse

Identifierade händelser som gäller för hela Försvarmakten är:

- Risk för uppsägning
- Uppsägning
- Risk för att behöva flytta till en annan ort
- Förändrat arbetssätt/ arbetsbelastning
- Tidsförhållanden

### 2 Risk

Förutsedda och möjliga risker dokumenteras under kolumn 'Risker'. Här konkretiseras respektive händelse till olika tänkta situationer.

### 3 Sannolikhet

Här beaktas det hur sannolikt det är att risken inträffar. Klassificeringsmodellen har en femgradig skala för bedömning av sannolikhet och konsekvens då högre detaljupplösning inte blir meningsfullt för riskanalysarbetet. Sannolikhet bygger på erfarenheter från tidigare liknande situationer. Rimlighetsbedömningen är i detta dokument ett uttryckt för en gemensam uppfattning i utvecklingsgruppen.

Här definieras sannolikheten för att risken inträffar. Kategorierna är följande:

Sannolikhet	Behov av åtgärd
S1 Osannolik - 1/100 år	Ej behov av åtgärd
S2 Ganska ovanlig - 1/10 år	Ev ej åtgärd
S3 Ganska vanlig - 1/år	Åtgärdas så långt rimligt
S4 Vanlig - 1/månad	Åtgärdas snarast
S5 Mycket vanlig - 1/vecka	Arbetsstopp intill åtgärd vidtagits

#### 4 Konsekvens

Här bedöms konsekvensen om den aktuella risken inträffar.

Konsekvens	Behov av åtgärd
K1 Visst obehag, men ofarlig eller bagatellskada	Ej behov av åtgärd
K2 Skada utan sjukskrivning	Ev ej åtgärd
K3 Kortare sjukskrivning	Åtgärdas så långt rimligt
K4 Längre sjukskrivning	Åtgärdas snarast
K5 Dödsfall/Livslångt men	Arbetsstopp intill åtgärd vidtagits

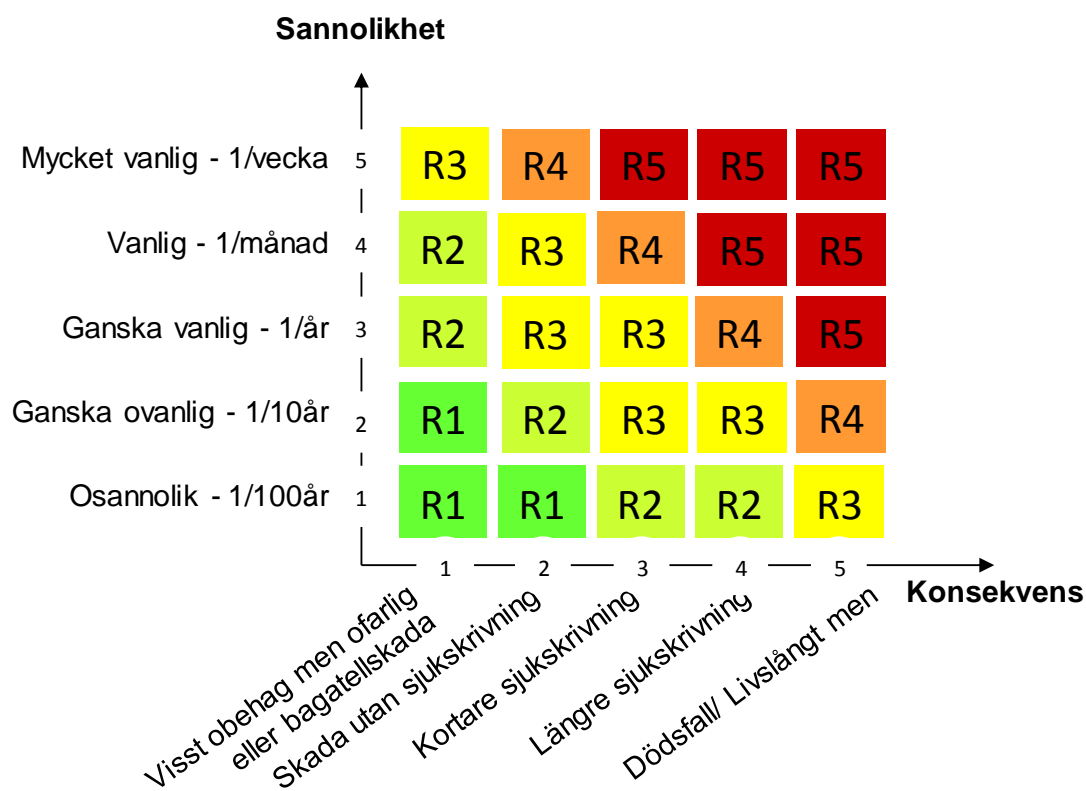
#### 5 Risknivå (Sammanvägt värde)

Bedömningen av risknivå innebär att händelsen värderas genom att de två faktorerna, sannolikhet och konsekvens, vägs samman och skapar en sammanvägd risknivå enligt nedanstående tabell.

I skärningspunkten mellan sannolikhet och konsekvens anges en risknivå.

Analysgruppen ställer sig frågan om någon händelse har värderats för högt eller lågt.

Matrisen är anpassad för det centrala och lokala riskanalysarbetet kopplat mot arbetsmiljöaspekter.



Klassning av risk		Behov av åtgärd
<b>R1</b>	<b>Låg</b> Försumbar risk	Ej behov av åtgärd
<b>R2</b>	Liten risk	Ev ej åtgärd
<b>R3</b>	<b>Medel</b> Viss risk	Åtgärdas så långt rimligt
<b>R4</b>	Allvarlig risk	Åtgärdas snarast
<b>R5</b>	<b>Hög</b> Mycket allvarlig risk	Arbetsstopp intill åtgärd vidtagits



## **6 Förebyggande åtgärd**

Prioritering av risknivåerna ska genomföras. Analysgruppen tar fram förslag på konkreta åtgärder som sänker risknivån till tolerabel nivå genom antingen konsekvens- eller sannolikhetssänkande åtgärder. Den nya uppskattade risknivån redovisas i analysmallen. Tolerabel nivå varierar från fall till fall, och bedöms av chef med arbetsmiljöansvar.

De risker analysgruppen inte kan föreslå åtgärder för, förses med förslag på vem som kan tillföra underlag i det fortsatta arbetet.

I förebyggande åtgärd ska även behov av ev. avdömning meddelas och eskaleras för risknivå allvarlig risk (R4) och mycket allvarlig risk (R5).

## **7 Bedömd risknivå efter åtgärd**

Här redovisas den nivå som man anser risken får efter föreslagna förebyggande åtgärder. Det är i det här momentet viktigt att vara medvetna om vilken nivå på risk som är tolerabel.

## **8 Handlingsberedskap om risk blir verklighet**

Handlingsberedskap skapas för att tidigt möta konsekvenser av omorganisationen (om risk blir verklighet).

## **9 Ansvarig åtgärd**

I analysen dokumenteras vem och vilken enhet som ansvarar för att åtgärder genomförs, samt att handlingsberedskap upprättas och följs upp.

## **10 Åtgärd klar**

Datum då åtgärden ska vara genomförd.

## **11 Plan för uppföljning**

Beslutade förebyggande åtgärder och handlingsberedskap följs upp i linjen och rapporteras i kvartalsrapporter, samt ingår som del i dialoger mellan HKV och organisationsenheterna.

Klicka här för att ange befattning.