

Arbetsgivares skyldighet att göra risk- och konsekvensanalys vid organisationsförändring

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ska man alltid göra en riskbedömning inför förändringar i verksamheten. Med förändringar avses sådant som inte ingår i den dagliga verksamheten, till exempel:

- Personalförändringar
- förändringar av arbetsmetoder eller arbetstider
- om- och nybyggnationer
- införande av ny arbetsutrustning

Riskbedömningen ska genomföras innan förändringen sker, så att åtgärder kan sättas in i tid. Innan arbetet påbörjas behöver man kartlägga vad förändringen innebär, var den ska genomföras och vilka som berörs. Detta regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1).

Syftet med risk- och konsekvensanalysen är att identifiera vilka risker, konsekvenser och utmaningar förändringen kan innebära för arbetsmiljö, arbetsuppgifter, arbetsbelastning och samarbete. Analysen ska ligga till grund för att planera åtgärder som förebygger negativa effekter och skapar en trygg och fungerande arbetsmiljö.

Varje förändring ska bedömas utifrån verksamhetens förutsättningar. Man ska tydliggöra vilka risker som kan uppstå, hur allvarliga de är samt vilka åtgärder som krävs för att minska eller eliminera dem. Arbetsgivaren ansvarar för att åtgärder genomförs och att medarbetare får tydlig information.

Risk- och konsekvensanalys är en pågående process och inte en engångsinsats. Vid behov ska riskbedömningen upprepas, till exempel om förutsättningar förändras eller nya frågor uppstår. På så sätt säkerställs en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

Det är viktigt att involvera medarbetare, skyddsombud och fackliga representanter. I bifogad bilaga finns exempel på frågor som kan användas som stöd i analysen – man väljer de som är relevanta för situationen.

Bedöm om risken är allvarlig

När man gör en riskbedömning ska man avgöra hur allvarlig risken är. Genom att identifiera och granska relevanta faktorer skapas bättre förutsättningar för en korrekt bedömning.

Vid bedömningen väger man samman:

- sannolikheten för att ohälsa eller olycksfall uppstår
- konsekvenserna om något inträffar

Risk- och konsekvensanalys: Pastoratsgemensamt diakonalt arbete

Medverkande: Ola Fornling församlingsherde, Ida Wäreborn församlingsherde och biträdande kyrkoherde, Cecilia Palmquist Samordnande socialkurator, Sebastian Becke diakon, Elisabeth Östberg diakon och Anne Ekberg diakon

Bakgrund: Översyn av personalbesparingar framåt i Utvecklingsplanen

Vilka omfattas? Diakoner/socialkuratorer i Lunds pastorat

Risker och åtgärder

Risk	Bedömning Hur allvarlig bedöms risken vara			Förslag på åtgärder
	Hög	medel	Låg	
Bemanningsförslaget (AU 2026-05-04) vi ser en risk i att tjänstgöringsgraden inte är definierad med yrkestitel i respektive församling. Diakon eller socialkurator. Risk kan vara att tjänsten kan innehas av en annan yrkeskompetens.		X		Att man definierar diakon eller socialkurator vid respektive fördelningsförslag
Vi ser en liten risk med att det är diakonal frånvaro i olika ledningsfunktioner i Lunds pastorat då det inte finns ngn diakon i ledningsgruppen och inte någon diakoniföreståndare på DC.			X	Vi vill uppmärksamma detta.

Vi ser en hög risk med delad (0,5 och 0,5 diakontjänst) Allhelgona och Helgeand. Att delas mellan två arbetsplatser – grupper. APT, arbetssätt, tillhörighet i arbetsgrupp osv. Hög risk för stress, ingen fast grupptillhörighet, osäkerhet.	X			Att församlingsherden för Helgeand (diakonala noden) blir den diakonens chef. En person arbetar 100% fördelat 50% på två arbetsplatser. Hur, när och var personen ska tjänstgöra bestäms i samråd med församlingsherden.
Diakon i Nöbbelöv/Torn utgår i dagsläget från Nöbbelöv. Låg risk att förändras men vi vill uppmärksamma att det kan bli en risk.			X	
Ska det gemensamma arbetet gälla alla diakoner/socialkuratorer? Både de som arbetar 100% och de med lägre tjänstgöringsgrad? Även den delade diakontjänsten? Hög risk för att den psykosociala arbetsmiljön blir lidande för den delade tjänsten (Helgeand och Allhelgona) och överlag de mindre tjänstgöringsgraderna.	X			Förslag att varje diakon/socialkurator ska bidra med 10% i det gemensamma och de lägre tjänsterna i samråd med sin herde.
Vi ser en hög risk i att vi upplever en otydlighet i vad det pastoratsgemensamma arbetet innebär samt vem som har mandat att besluta vad som ska göras. Detta kan leda till stress, konflikter och utmattning. Det behöver finnas ett aktivt gemensamt samtal mellan ledning och det diakonala arbetslaget (kollegiet) om vad arbetet med pastoratsgemensam diakoni innebär och vilka uppgifter detta omfattas av.	X			Vårt förslag om vad som kan vara pastoratsgemensam diakoni: Långsiktigt, återkommande verksamhet, samtalsmottagning, fondarbete, ekonomisk rådgivning Gemensamt som kräver snabb mobilisering, Ukraina kriget. Gemensamma kontakter nätverk utåt i samhället, kommunen, Fontänhuset, Anhörigcenter osv. Gemensamma planerade verksamheter som finns under begränsad tid, Pop Up butik jul, Härbärke, Pilgrim
Vi ser en risk om det pastoratsgemensamma arbetet är bundet till EN plats. Hög risk för centralisering.	X			Vi föreslår att det pastoratsgemensamma arbetet kan förläggas till olika platser i pastoratet och inte vara platsbundet.

[illegible]

Exempel på frågor

Arbetsuppgifter och ansvar

- Hur fördelas diakonernas arbetsuppgifter mellan pastoratsnivå och församlingsnivå?
- Finns risk för otydlighet i ansvar eller prioriteringar när arbetet delas mellan två nivåer?

- Hur påverkar procentsatsen (gemensamt arbete vs lokalt arbete) arbetsbelastningen för diakoner som arbetar heltid respektive deltid?
- Finns risk att deltidsanställda får svårare att hinna med både gemensamma och lokala uppdrag?
- Behöver uppdrag, mål eller prioriteringar förtydligas för att skapa balans mellan nivåerna?

Samarbete och arbetsflöden

- Hur påverkas samarbetet mellan diakoner när en del av arbetet sker gemensamt på pastoratsnivå?
- Hur säkerställs kontinuitet i det lokala arbetet när diakoner också har uppdrag på pastoratsnivå?
- Hur påverkas samarbetet med andra yrkesgrupper i församlingen?
- Finns risk för krockar i planering, tillgänglighet eller närvaro mellan de olika uppdragen?
- Behöver nya arbetssätt eller samordningsrutiner utvecklas?

Stöd och struktur

- Vilket stöd behövs för att få balansen mellan gemensamt och lokalt arbete att fungera?
- Behövs gemensamma ”planeringsforum” eller tydligare samordning av kalendrar och uppdrag?
- Hur kan chefer stödja diakoner i att prioritera mellan pastoratsövergripande och lokala behov?
- Finns behov av anpassningar för deltidsanställda för att skapa rimliga förutsättningar?

Medarbetarperspektiv

- Hur upplever diakoner balansen mellan gemensamt arbete och lokal förankring?
- Finns oro kring att tappa närhet till den egna församlingen eller målgruppen?
- Hur påverkas arbetsglädje, engagemang och känsla av sammanhang?
- Upplevs procentsatsen som rimlig i relation till uppdragets omfattning – för både heltid och deltid?
- Hur kan delaktighet och inflytande säkerställas i utformningen av arbetssättet?

Informations- och kommunikationsrutiner

- Hur säkerställs att information når diakoner i både deras gemensamma och lokala uppdrag?
- Vilka forum behövs för dialog mellan diakoner på pastoratsnivå och i församlingarna?
- Hur tydliggörs kontaktvägar och ansvar i olika delar av uppdraget?

Uppföljning

- Hur följs fördelningen av arbetstid (procent) upp i praktiken?
- Behöver procentsatsen justeras utifrån erfarenheter, särskilt för deltidsanställda?
- Hur utvärderas effekterna på arbetsmiljö, kvalitet och tillgänglighet i både pastorat och församling?
- Hur tas synpunkter från diakoner tillvara i fortsatt utveckling av arbetssättet?