|  |  |
| --- | --- |
|  – Systerbolaget | DokumentnamnRiskbedömning och handlingsplan – Förändrad organisation  |
| Företage-BAM – Systerbolaget | Datum20XX-04-03 | Version2.1 |
| DeltagareHolger, Frida, Inger, Martin | Framtagen avHolger | Godkänd avFrida |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Riskkälla** | **Riskbedömning** | **Åtgärd** | **Ansvarig** | **Klart när?** | **Kontroll utfört. Datum.** |
| **låg** | **med** | **hög** |
| Ohälsosam arbetsbelastning. Gruppchefer ansvarar för att bemanna tillkommande arbetsuppgifter, men har inte befogenhet att påverka resurser. Befintliga resurser är redan hårt ansträngda. |  |  | X | Genomför inventering av befintliga ochtillkommande arbetsuppgifter och tillgängligaresurser. Prioritera o fördela arbetsuppgifter. | Holger | v. 19 |  |
| Otydlighet och upplevelse av otillräcklighet. Några grupper har vuxit snabbt med många nya medarbetare. Kraven på gruppcheferna har ökat både från företagets och de anställdas sida.  |  | X |  | *Vidtagen åtgärd: Alla gruppchefer har genomgått ledarskapsutbildning.* | Inger | v.12 | v.12  |
| Samma som ovan  |  | X |  | Se över gruppindelning med mål att ge enrimlig största gruppstorlek. | Inger | v. 14 |  |
| Samma som ovan |  | X |  | Definiera gruppchefernas mest kritiskaarbetsuppgifter och ta fram en plan för bättrestöd med dessa uppgifter. | Inger | v. 15 |  |
| Oro och ryktesspridning. Otydligheter kring vad förändringen kommer att innebära skapar ökad risk för oro och ryktesspridning.  |  | X |  | Säkersställ att alla får information om förändringen löpande och planera in tillfällen för dialog och möjlighet att påverka. Utveckla en intern kommunikationsplan. | Frida | v. 14 |  |

**Kommentar**: I det här exemplet visas redan genomförda åtgärder tillsammans med kommande åtgärder. Man kan ställa upp det lite olika, till exempel genom att göra en ny kolumn för vidtagna åtgärder om man vill. Det finns inget sätt som är mer rätt än det andra.