



RISIKOVURDERING AV PROSESS FOR ORGANISERING AV DET HELSEVITENSKAPELIGE FAKULTET - PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Innledning

Fokusområdet for risikovurderinga er det psykososiale arbeidsmiljøet da dette vurderes å være en kritisk suksessfaktor for å gjennomføre ny organisering av fakultetet på en god måte og i henhold til planen for dette. Risikovurderinga gjelder for arbeidets fase 2 slik det er beskrevet i fakultetsstyresak 63/25 *Organisering av Det helsevitenskapelige fakultet – behandling av rapport og anbefalinger for fase 2*.

Risikovurderinga er forsøkt gjennomført med fokus på vesentlige forhold og derfor er antallet risikoer holdt på et forholdsvis lavt nivå. Dette kan innebære at operasjonelle (driftsmessige) detaljer er utelatt og må håndteres lokalt.

Det er gjennomført risikovurdering ut fra tre perspektiver. Disse er ansatte, ledere og organisasjon. Det er også foreslått tiltakspunkter til slutt i dette dokumentet. Lista over punkter er ikke uttømmende, og den utelukker heller ikke andre hensiktsmessige tiltak enn de som er oppført her. Aktuelle tiltak som allerede er beskrevet i planen for arbeidet i fase 2 (jamfør fakultetsstyresak 63/25) er ikke tatt med i dette dokumentet.

Prosessen for gjennomføring av risikovurderinga er som følger;

1. forslag utarbeidet av sekretariatet for fase 2
2. innspill i fysisk ledermøte 21.01.26.
3. revidert forslag gjennomgått i møte i arbeidsgruppa 04.02.26
4. innspill fra arbeidsgruppa innarbeidet av sekretariat i samarbeid med hovedverneombud
5. endelig risikovurdering oversendt og forankret hos dekanen

Risikovurdering ansatte

Risiko 1: Ansatte er ikke tilstrekkelig informert om og involvert i prosessen.

Konsekvens: Uro i arbeidsmiljøet på bakgrunn av manglende kunnskap om bakgrunn og mål med prosessen. Usikkerhet om framtidig arbeid.

Tiltak:

1. Utarbeide en kommunikasjons- og innspillsplan for fase 2 som sikrer informasjon, har fokus på hvorfor fakultetet gjennomfører dette, og klargjør budskap og ansvarsfordeling for kommunikasjon på alle nivå ved Helsefak.
2. Ha åpenhet i prosessen, inkludert jevnlig oppdateringer via hjemmeside, nyhetsbrev og allmøter.
- 3.

Risiko 2: Uenighet i beslutninger knyttet til ny organisering av fakultetet.

Konsekvens: Motarbeider prosessen.

Tiltak:

4. Formulere konkrete forventninger til ledere om organisering av medvirkning.
5. Gjennomføre innspillmøter for dialog og for å samle innspill fra ansatte og sikre involvering.
6. Struktur for å samle og vurdere innspill fra ansatte og gi tilbakemelding på disse.

Risiko 3: Endringstretthet og bekymring for egen stilling og arbeidsplass.

Konsekvens: Manglende engasjement i prosessen, uro i arbeidsmiljøet, økt sykefravær, mindre fokus på arbeidsoppgaver. Redusert produktivitet.

Tiltak:

7. Individuell oppfølging av ansatte som uttrykker bekymring, gjennom samtaler med nærmeste leder.
8. Ledere kommuniserer tydelig om prosessen og hva denne innebærer og ikke innebærer av mulige endringer.

Risikovurdering ledere

Risiko 4: Ledere når ikke fram med informasjon om prosessen.

Konsekvens: Misnøye blant ansatte.

Tiltak:

9. Sikre hensiktsmessig kobling mellom arbeidsgruppa og fysisk ledermøte for informasjon og innspill i arbeidet.
10. Informere i ledermøter slik at ledere er oppdatert og kan svare på spørsmål fra ansatte.

Risiko 5: Økt sykefravær blant ansatte.

Konsekvens: Mer utfordrende å få gjennomført planlagte aktiviteter.

Tiltak:

11. Forebygge sykefravær ved å ha fokus på støtte til ansatte i krevende perioder.
12. Gjennomføre jevnlige vurderinger av arbeidsmiljøet og iverksette tiltak for å redusere stress.

Risiko 6: Færre attraktive søkere til nye stillinger i utredningsfasen.

Konsekvens: Ledige stillinger blir ubesatt i påvente av ny organisering.

Tiltak:

13. Kommunisere tydelig om fakultetets fremtidige planer og utviklingsmuligheter for å opprettholde attraktiviteten som arbeidsplass.

Risikovurdering organisasjon

Risiko 7: Klarer ikke å overholde tidsplanen for gjennomføring av fase 2.

Konsekvens: Misnøye blant ansatte og mistillit til ledelse. Beslutning om ny organisasjonsstruktur må utsettes.

Tiltak:

14. Sikre at det settes av tilstrekkelige ressurser til utredning i fase 2, slik at framdrift kan gjennomføres i henhold til planen også ved uforutsette hendelser.
15. Ha fokus på framdrift i styring og ledelse av utredningsarbeidet i fase 2, med tydelige milepæler og oppfølging.

Risiko 8: Det initieres færre nye utviklingsprosjekter i fase 2.

Konsekvens: Reduserte inntekter.

Tiltak:

16. Kommunisere tydelig til ansatte og samarbeidspartnere at utviklingsarbeid fortsatt er en prioritet.
17. Ha fokus på å støtte initiativ under endringsprosess.

Risiko 9: Langvarig fravær og oppsigelser blant ledere i utredningsfasen.

Konsekvens: Fakultetsledelsen må iverksette midlertidige løsninger for styring og ledelse ved berørte enheter.

Tiltak:

18. Ha fokus på interne ansatte som kan rekrutteres inn i lederroller ved behov.
19. Sikre at ledere har tilgang til støtte og ressurser for å redusere risikoen for utbrenthet og oppsigelser.

Risiko 10: Omdømmetap som følge av medieoppmerksomhet grunnet konflikter og uenighet.

Konsekvens: mer krevende å holde og rekruttere ansatte, rekruttere studenter og økt risiko for sykefravær blant ansatte.

Tiltak:

20. Tidlig identifisering av uenighet, felles forståelse av behovet for ny organisering.

21. Involvering av verneombud og tillitsvalgte.