

MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Utvalg/Møte i: **Arbeidsgruppe risikovurdering endringsprosesser**
Møteleder/referent: Gøril Heitmann/ Anita Pettersen
Møtedato: 13.10.2017
Til stede: Gøril Heitmann, Merete Birgitte Danielsen, Line Gaare og Anita Pettersen
Forfall: -

Bakgrunn

Risikovurdering er et av virkemidlene som kan brukes for å redusere risiko i forbindelse med omstillingsprosesser.

Avdelingsdirektørene besluttet i møtet 2. oktober 2017 å sette ned en arbeidsgruppe med mandat å utarbeide et forslag til risikovurdering knyttet til endringsprosessene UiT går gjennom.

Arbeidsgruppens medlemmer:

- Gøril Heitmann, assisterende universitetsdirektør (leder av gruppen)
- Merete Birgitte Danielsen, seksjonssjef regnskap
- Anita pettersen, nestleder HMS
- Line Gaare, representant for verneombudene oppnevnt av hovedverneombudene

Deltagerne var innkalt til oppstartmøtet 13. oktober 2017.

Oppstartmøte

- Det ble i oppstartmøtet bestemt at risikovurderingen skulle utføres etter beskrivelsene i [Retningslinje for risikovurdering knyttet til helse, miljø og sikkerhet \(HMS\)](#).
- Anita Pettersen ble tildelt oppgaven med å skrive referat fra møter, skriftlig dokumentere avgjørelser, innkalle til møter etc.
- Merete Danielsen ble tildelt oppgaven med å skrive inn informasjon i skjema som benyttes ved risikovurdering
- Bakgrunn for risikovurderingen ble gjennomgått. Risikovurderingen har som mål er å forebygge og redusere risiko i forbindelse med omstillingen.
- Analyseobjektet ble avgrenset til endringsprosesser i tilknytning til Adm 2020.

Målene for arbeidet med Adm2020 er:

- ✓ Etablere mer robuste administrative miljøer
- ✓ Digitalisering og standardisering av arbeidsoppgaver/-flyt, og mer kostnadseffektiv forvaltning
- ✓ Likt tjenestenivå uavhengig av enhet
- ✓ Fortsatt tilgang til brukernære tjenester for studenter, ansatte og ledere
- ✓ Økt administrativ fleksibilitet og tilpasningsdyktighet

• Rammebetingelser:

- ✓ Arbeidsmiljølovens krav til arbeidsgiver ved omstillinger, jf. § 4-2 (2) bokstav e, § 4-2 (3) og § 3-1 (2) bokstav d).
- ✓ Risikovurderingen ble valgt utført ved å identifisere risikoer som kan true oppfyllelsen av UiTs mål for Adm2020. Risikovurderingen skal gi grunnlag for å vurdere behovet for forbedringer i form av tiltak og gi ledelsen grunnlag for prioriteringer av hva som skal følges opp.

• Fremgangsmåte:

- ✓ Kartlegginger: Arbeidsgruppen velger å ta utgangspunkt i en sjekklister utarbeidet i tilknytning til omstillingsprosesser i Tromsø fylkeskommune. Sjekklisten omhandler risikoområdene: Informasjon, medvirkning, omstillings-/HMS-kompetanse, konflikt/trivsel, roller/ansvar/saksgang, sikkerhet, kultur, stress hos den enkelte (vedlegg 1).
- ✓ Metode: DFØs risikovurderingsverktøy med 3 fargeskala (rød, gul grønn) ble valgt brukt. <https://dfo.no/fagomrader/internkontroll/verktoy/>. Verktøyet er egnet til å kartlegge kritiske suksessfaktorer og risikoer som kan føre til manglende oppnåelse av mål. Eksisterende tiltak og merknader til risikoen føres inn i skjema før sannsynlighet og konsekvens vurderes (tallfestes). Nye tiltak foreslås også. Risikoen i analyseobjektet synliggjøres i en risikomatrise der risikoakseptkriteriene er synliggjort med fargene rød, gul og grønn.

• Risikoakseptkriterier:

Fargekode	Beskrivelse - Forklaring av fargene som er brukt i risikomatrisen
Rød	Høy risiko. Tiltak skal gjennomføres for å redusere risikoen
Gul	Middels risiko. Tiltak skal vurderes.
Grønn	Lav risiko. Tiltak kan vurderes ut fra andre hensyn.

- Risikovurderingen ble påbegynt for alle fem målene i Adm 2020. Arbeidet fortsetter i neste møte (uke 43).
- Representanten for verneombudene hadde med seg følgende innspill fra hovedverneombudene til første møte:
 - ✓ Samling av fellestjenestene: Risiko for at stillingenes arbeidsoppgaver blir ensformige. Verneombudene advarer mot at arbeidsoppgavene blir så snever at det ødelegger arbeidsgleden. Et resultat av dette kan bli at flinke folk søker seg bort fra universitetet.
 - ✓ Midlertidig ansatte. Utdfordrende for enheter der ansatte slutter, og på grunn av ansettelsesstopp, ikke får faste stillinger. Usikkerheten om veien videre blir vanskelig, både

for midlertidig ansatt og for kollegaer. Som en konsekvens frykter et verneombud sykemeldinger.

- ✓ Verneområder etter omorganiseringen: når det blir satt nye verneområder etter omorganiseringen, må «den ensomme svale», de som er plassert alene fra sin enhet, bli ivaretatt.
- ✓ Informasjon/tidsplan. Som alltid – jo mer informasjon ut til de ansatte, jo bedre er det for arbeidstakerne og for arbeidsmiljøet.

Anita Pettersen

—

anita.pettersen@uit.no

77 62 31 30

Vedlegg: Sjekkliste