

Målnr.	Risiko (fra kolonne c):
Mål 1 - 5	Det gis ikke tilstrekkelig informasjon til de ansatte
Mål 1 - 5	Lite forankring hos ledere på nivå 2 og 3.
Mål 1 - 5	Manglende medvirkning fra de ansatte
Mål 1 - 5	Det oppstår gnistning og mistriksel blant de ansatte. F.eks. usikkerhet som oppstår i.f.t. nye ledere, kollegaer, arbeidsoppgaver, fysisk plassering o.l.
Mål 1 - 5	Da ansatte har ikke har kjennskap til roller, ansvar og saksgang, dvs. at de har dårlig kjennskap til HMS-systemet. Det er en risiko for at de som sitter utenfor, hører til et verneombud som ikke fysisk sitter i nærheten.
Mål 1 - 5	Ansatte er ikke bevist på hvilken kultur vi ønske å ha.
Mål 1 - 5	Stress hos den enkelte.
Mål 1 - 5	Dårlig rolleforståelse i overgangsfasen, kan føre til at oppgaver ikke blir løst.
Mål 1 - 5	Fellestjenestene oppfyller ikke målene i ADM 2020
Mål 2	Standardiserte oppgaver gir ensformig arbeid
Mål 3	Vanskelig å få levert oppgavene, p.g.a. fysisk plassering
Mål 3	Manglende etterlevelse av rutiner, arbeidsmetoder
Mål 4	Manglende trygghet for leveranse av tjenste. Det skapes egne <u>parallele administrative systemer</u>
Mål 5	Sårbare fagmiljø, ikke nok robuste fagmiljø

Nye tiltak	Ansvarlig
Diskutere med fakultetsdirektørene hvordan informasjonen tas videre i linjen.	U.dir
Må være tema på lederarenaer fremover	U.dir
Etter innplassering, vil alle ansatte være med på å forme det som de får ansvar for. Det innkalles til særskilte møter mellom universitetsledelsen og de hovedtillitsvalgte fremover, hvor hovedverneombud er med.	Eiere/ ledere av nye fellestjenester
Ingen nye tiltak, men oppfordre til bevisshet om utfordringen og respekt for ulike typer reaksjoner.	Ledere
Skape økt forståelse for hvordan HMS-systemet fungerer.	POA Ledere
Oppfølging av tiltak etter ARK, kontinuerlig jobbin med kultur i f.eks. dialog, møter, med videre.	Ledere
Kunnskaper og erfaringsdeling om endringsprosesser.	
POA arrangerer seminar om endringsledelse som ledere kan delta på for deretter å ta temaet ned i avdelingene/seksjonene sine.	Ledere
Sikre kompetanseoverføring. Skape forståelse for at ansatte ikke må slippe oppgavene før de blir ivaretatt på en god måte.	Ledere
God kommunikasjon i alle ledd i perioden etter innføring av nye tjenester for å forbedre tjenestene og for å skape rom for "tilvenning" til endringene og hva de innebærer for de enkelte miljø	Ledere
Kompetansekartlegging, medarbeidersamtaler, innplasseringsamtaler, møter ved enhetene	Ledere
God samhandlingskultur og arenaer.	Ledere
Sette interkontroll i system	Ledere
Forståelse for hvor tjenesten kommer i fra, og hva de kan forvente å få hjelp til.	
Informasjon og opplæring må gis på våre nettsider.	Ledere
Backupfunksjoner, kontinuerlig forbedringsprosesser (lean).	Ledere

Frist	
31.12.2017 frem til 1.4	Mål 1 Mål 2 Mål 3
2Q	Mål 4
kontinuerlig	Mål 5

kontinuerlig

kontinuerlig

kontinuerlig

kontinuerlig

kontinuerlig

kontinuerlig
kontinuerlig
kontinuerlig

kontinuerlig
kontinuerlig

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