

Målnr.	Risiko (fra kolonne c):		Nye tiltak	Ansvarlig	Frist
Mål 1 - 5	Det gis ikke tilstrekkelig informasjon til de ansatte		Diskutere med fakultetsdirektørene hvordan informasjonen tas videre i linjen.	U.dir	31.12.2017
Mål 1 - 5	Lite forankring hos ledere på nivå 2 og 3.		Må være tema på lederarenaer fremover	U.dir	frem til 1.4
Mål 1 - 5	Manglende medvirkning fra de ansatte		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	2Q
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.		Ingen nye tiltak, men oppfordre til bevisshet om utfordringen og respekt for ulike typer reaksjoner.	Ledere	kontinuerlig
Mål 1 - 5	Da ansatte har ikke har kjennskap til roller, ansvar og saksgang, Skape økt forståelse for hvordan HMS-systemet fungerer.				
Mål 1 - 5	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.			POA	kontinuerlig
Mål 1 - 5	Ansatte er ikke bevvist på hvilken kultur vi ønske å ha.		Oppfølging av tiltak etter ARK, kontinuerlig jobbin med kultur i f.eks. dialog, møter, med videre.	Ledere	kontinuerlig
Mål 1 - 5	Stress hos den enkelte.		Kunnskaper og erfaringsdeling om endringsprosesser.		
Mål 1 - 5			POA arrangerer seminar om endringsledelse som ledere kan delta på for deretter å ta temaet ned i avdelingene/seksjonene sine.	Ledere	kontinuerlig
Mål 1 - 5	Dårlig rolleforståelse i overgangsfasen, kan føre til at oppgaver ikke blir løst.		Sikre kompetanseoverføring. Skape forståelse for at ansatte ikke må slippe oppgavene før de blir ivaretatt på en god måte.	Ledere	kontinuerlig
Mål 1 - 5	Fellestjenestene oppfyller ikke målene i ADM 2020		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	kontinuerlig
Mål 2	Standardiserte oppgaver gir ensformig arbeid		Kompetansekartlegging, medarbeidersamtaler, innplasseringsamtaler, møter ved enhetene	Ledere	kontinuerlig
Mål 3	Vanskelig å få levert oppgavene, p.g.a. fysisk plassering		God samhandlingskultur og arenaer.	Ledere	kontinuerlig
Mål 3	Manglende etterlevelse av rutiner, arbeidsmetoder		Sette interkontroll i system	Ledere	kontinuerlig
Mål 4	Manglende trygghet for leveranse av tjenste. Det skapes egne parallele administrative systemer		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	kontinuerlig
Mål 5	Sårbare fagmiljø, ikke nok robuste fagmiljø		Backupfunksjoner, kontinuerlig forbedringsprosesser (lean).	Ledere	kontinuerlig

Mål 1 Etablere mer robuste administrative miljøer
Mål 2 Digitalisering og standardiserig av arbeidsoppgae/-flyt, og mer kostnadseffektiv forvaltning
Mål 3 Likt tjenestenivå uavhengig av enhet
Mål 4 Fortsatt tilgang til brukernære tjenester for studenter, ansatte og ledere
Mål 5 Økt administrativ fleksibilitet og tilpasningsdyktighet