

UNIVERSITETET I OSLO

Risikovurdering av
utredningsarbeidet for å vurdere en
mulig felles organisering av OD og
MED



Oppsummering risikovurdering

Risikovurdering ble gjennomført på MED 4.9.23

- **Til stede fra MED:**
 - Hans Mossin
 - Martine Særterli Jensen
 - Sissel Trude Aastorp
 - Lene Frost Andersen
- **Til stede fra OPA (som fasilitatorer):**
 - Mari Rosenvinge Nygaard
 - Linn Grimstad-Nielsen

Risikovurdering ble gjennomført på OD 11.9.23

- **Til stede fra OD:**
 - Tiril Willumsen
 - Preet Bano Singh
 - Ann-Kristin Ruus
 - Carl Hjortsjö
 - Trond Sundby Halstensen
 - Catherine Anne Heyward
 - Karen Marie Ulshagen
- **Til stede fra OPA (som fasilitatorer):**
 - Mari Rosenvinge Nygaard
 - Linn Grimstad-Nielsen

Risikovurdering - ansattperspektiv

Hvilke risikoer kan påvirke arbeidsmiljøet?

- De ansatte forstår ikke hensikten med at denne utredningen skal gjennomføres (F)
- De ansatte får for lite informasjon om prosessen, både i oppstarten og underveis (F)
- Ansatte tenker for mye på konsekvenser av en evt. sammenslåing allerede nå (F)
- Ansatte har spørsmål og vet ikke hvor de kan få svar (F)
- Ansatte involveres for lite i prosessen (OD)

Mulige konsekvenser dersom risikoen inntreffer:

- Skaper usikkerhet og spekulering som stjeler oppmerksomhet fra andre oppgaver (F)
- Ansatte mister motivasjonen (fordi dette kommer på toppen av andre prosesser) og opplever slitasje (F)
- Ansatte mister tillit til lokal ledelse og fellesadministrasjonen/universitetsledelsen (F)
- Ansatte kan i ytterste konsekvens bli sykmeldte og slutte som følge av usikkerheten (OD)

Risikovurdering - lederperspektiv

Hvilke risikoer kan påvirke arbeidsmiljøet?

- Ledere må bruke tid på å sette seg inn i prosessen for å kunne trygge de ansatte (F)
- Ledelsen har ikke tilgang til informasjon som kan deles i organisasjonen (F)
- Vanskelig for ledelsen å lede fakultetet i perioden utredningen pågår (OD)
- Lederne mister eierskap til selve prosessen (OD)
- Det kan bli vanskeligere å rekruttere ansatte i perioden (OD)

Mulige konsekvenser dersom risikoen inntreffer:

- Ledelsen klarer ikke å trygge medarbeiderne. Kan føre til sykmeldinger og i ytterste konsekvens at ansatte slutter (F)
- Fakultetet kan miste verdifull kompetanse og må skalere ned tjenester/undervisningstilbud. Dette kan igjen føre til at fagmiljøer forvitrer og ansatte slutter (OD)
- Lederne kan oppleve å bli fratatt kontroll og kan selv bli utbrent (OD)

Risikovurdering - organisasjonsperspektiv

Hvilke risikoer kan påvirke arbeidsmiljøet?

- Balanse når det gjelder tidsbruk på prosessen. For lang tid versus for kort tid kan begge gi uønskede konsekvenser (F)
- Ressurser som «tas ut» for å brukes inn i utredningsarbeidet kan være en risiko (F)
- Kan påvirke samarbeidet mellom OD og MED på ulike nivåer i organisasjonen (ledelse, nettverk, mellom medarbeidere) (F)
- Dårlig oppstart av utredningen (premisser, mandat) (MED)
- Utredningen kan påvirke prosessen med valg av nytt dekanat (OD)
- Sammensetningen av arbeidsgruppen er ubalansert med tanke på fagkunnskap rundt OD sin virksomhet

Mulige konsekvenser dersom risikoen inntreffer:

- Dersom prosessen trekker ut i tid kan føre til tretthet og at utredningen får et negativt fokus. Dersom prosessen går for raskt med for lite involvering av de ansatte, øker opplevelsen av at dette er en skinnprosess (F)
- For stor arbeidsbelastning for de som involveres i utredningen, eller de som må ta andres oppgaver (F)
- Samarbeidet mellom ansatte på ulike nivåer kan bli dårligere, arbeidsmiljø og læringsmiljø blir dårligere og konfliktnivået kan øke. (F)
- Dersom prosessen håndteres dårlig vil MED kunne gå fra å være «nøytralt innstilt» til å få en negativ innstilling til utredningen (MED)
- OD vil kunne stå uten dekanat eller med et dekanat som potensielt kan «legges ned» dersom avklaringer skjer for sent i utredningen (OD)
- Beslutninger tas på ufullstendig grunnlag (OD)

Forslag til risikoreducerende tiltak

- God informasjon fra universitetsledelsen til alle ansatte om hvorfor utredningen skal gjennomføres. Forklare hva som skjedde med den forrige utredningen (F)
- Sørge for en åpen og transparent prosess (F)
- Informere de ansatte om hvor de kan komme med spørsmål (F)
- Gi god informasjon til lederne som gjør at disse snakker positivt om prosessen (F)
- Avklare omfanget av utredningen: konkretisering av tidsplan og ressursbruk (F)
- Avklare om hvorvidt økonomi er et av premissene i utredningen (OD)
- Sørge for et tydelig mandat og en godt styrt prosess av noen med erfaring, få en god start (MED)
- Ha dialog med de ansatte, f.eks. gjennom allmøter hvor sentral ledelse deltar (OD)
- Interne møter/seminarer mellom arbeidsgruppen og lokal ledelse for å sikre forankring gjennom hele prosessen (OD)

Kommunikasjonsplan

Utarbeides sammen med fagforeningene

Skisse til innhold:

- Bakgrunn og mål
- Hovedbudskap
- Prinsipper for kommunikasjon
- Forutsetninger for å lykkes med kommunikasjonen
- Kanaler
- Kommunikasjonsplan – før oppstart av arbeidsgruppens arbeid
- Kommunikasjonsplan – i løpet av tiden arbeidsgruppen jobber