

Risikovurdering av omstilling og større endringsprosesser

Innledning

Denne veilederen kan brukes som et støtteverktøy i planleggingsfasen av omstillings- og større endringsprosesser ved UiB.

«Dersom en av partene mener det er nødvendig for å redusere uheldige konsekvenser ved omstilling skal det gjennomføres en risikovurdering i planleggingsfasen. Risikovurderingen skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte, inklusive verneombud.»

[Omstillingsavtale for Universitetet i Bergen 2.3. Risikovurdering](#)

HMS-risikovurdering inngår som del av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB og er nærmere omtalt i HMS-portalen. Risikovurderinger kan gjøres på ulike måter og tilpasses formålet og virksomheten. Veiledningen peker på hvordan risikovurdering kan gjennomføres på en enkel måte i forbindelse med omstillingsprosesser.

Uheldige konsekvenser ved omstilling kan oppstå innenfor ulike sider ved virksomheten. Omstillingsprosesser påvirker som regel arbeidsmiljøet og må derfor vies spesiell oppmerksomhet. Veiledningen tar derfor utgangspunkt i arbeidsmiljømessige konsekvenser av omstillingen som f.eks.

- Omfanget av omstillingsprosessen
- Klare mål for omstillingen
- Grupper eller arbeidstakere som blir særskilt berørt og/eller har behov for oppfølging
- Forventninger til ansatte
- Tilgjengelig ledelse
- Fullmakter og delegasjon
- Møteplasser for utveksling av synspunkt og erfaringer
- Reell medvirkning fra ansatte og vernetjenesten

Risikovurdering kan være et viktig hjelpemiddel for å forhindre uønskete utslag av omstilling som f.eks:

- Utrygghet pga. uklare roller, uklare eller nye krav og forventninger og mangel på opplevd kontroll
- Uro for å miste jobben, arbeidsoppgaver eller tilhørighet

Oppstart

Leder ved enheten har det overordnede ansvaret for omstillingsprosessen og for gjennomføring av risikoreducerende tiltak. Behovet for risikovurdering må avklares på et så tidlig tidspunkt som mulig. Det vil være naturlig å legge ansvaret for gjennomføringen til arbeidsgruppen for omstillingsprosessen og la oppgaven fremgå av oppnevningbrev og mandat. Det kan også være aktuelt å knytte til seg andre ressurser i gjennomføringen.

Forberedelse og gjennomføring av risikoanalyse

Risikovurderingen kan med fordel gjennomføres som en work-shop. UiB har mal for [en enkel HMS-risikovurdering](#) som kan benyttes og tilpasses særskilte utfordringer i omstillingsprosessen. HR-avdelingen arrangerer også jevnlig kurs i HMS-risikovurdering som annonseres på ansattkalenderen.

Oppfølging gjennom tiltak

Risikoanalysen skal munne ut i en liste over risikoreducerende tiltak med beskrivelse av hvordan tiltakene kan gjennomføres og hvem som er ansvarlig for gjennomføringen.

Oppsummering og dokumentasjon

Resultatene av risikovurderingen og foreslåtte tiltak må oppsummeres og inngå i sluttrapporten for omstillingsprosessen som arkivere.

Oppfølging i evalueringsprosessen og gjennom det årlige HMS-arbeidet

I henhold til Omstillingsavtale for Universitetet i Bergen skal alle omstillinger gjennomgå en evaluering etter en viss tid, så fremt ikke tungtveiende grunner taler for det motsatte.

Anbefalte tiltak etter gjennomført risikovurdering bør være blant utvalgte fokusområder i evalueringen. Etter at omstillingsprosessen er evaluert, vil HMS-risikovurdering skje som del av det systematiske HMS-arbeidet.

Nyttige lenker

[Personalpolitikk ved omstillingsprosesser - regjeringen.no](#)

[UiB sine sider om HMS-risikovurdering](#)