# Risikovurdering

| RISIKOVURDERING | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ANALYSE | | | | | | | | | VURDERING ETTER NYE TILTAK | | | | |
| ID | **Uønsket hendelse, trussel og scenario**<br><br>Hva kan inntreffe basert på enhetens oppgaver, aktiviteter, funksjon og lokasjon? | **Vurdering av årsaker**<br><br>Hvilke årsaker kan utløse hendelsen?<br>Potensielle aktører?<br>Tilhørighet til virksomheten?<br>Kapasitet (eller evne)?<br>Intensjon (eller vilje)? | **Vurdering av konsekvenser**<br><br>Hva kan skje om hendelsen inntreffer? | **Eksisterende tiltak**<br><br>Forebyggende og skadebegrensende | Konsekvens (1-5) | Sannsynlighet (1-5) | **Begrunnelse for sannsynlighet**<br><br>Hvor trolig er det at årsaken utløser hendelsen? | Kunnskapsstyrke | Risiko | **Forslag til nye tiltak**<br><br>Forebyggende og skadebegrensende | Konsekvens (1-5) | Sannsynlighet (1-5) | Kunnskapsstyrke | Risiko |
| 1 | Midlertidige ansatte opplever manglende integrering og tilhørighet i arbeidsmiljøet. | • Manglende eller utilstrekkelige prosedyrer for inkludering og integrasjon av midlertidige ansatte i team- og kommunikasjonsstrukturer. | • Manglende integrering kan hindre effektiv kommunikasjon og samarbeid mellom midlertidige og faste ansatte og kan påvirke arbeidsmiljøet negativt. | • Midlertidige ansatte er godt representert i organer.<br>• Integrert i alle formelle organer og informasjonskanaler<br>• Likebehandlende prosedyrer for faste og midlertidige ansatte<br>• | 1 | 2 | 2 | | | | | | | |
| 2 | Midlertidige ansatte opplever manglende integrering og tilhørighet i arbeidsmiljøet. | • En organisatorisk kultur som enten overser eller ikke prioriterer lik behandlingen av midlertidige og faste ansatte, noe som kan føre til følelser av marginalisering blant midlertidige ansatte. | • Ansatte som ikke føler seg som en del av arbeidsmiljøet kan ha lavere motivasjon til å bidra aktivt, noe som kan redusere både deres individuell produktivitet og samlet ytelse. | • Coaching samtaler i midlertidige prosjekter<br>• Nedfelt en egen tiltaksplan for yngre forskere for karriereplanlegging<br>• Tilgang til kvalifiserende oppgaver<br>• Utviklingsplan<br>• Praktiserer en åpenhet om muligheter og karriere | 1 | 2 | 2 | | | | | | | |
| 3 | Midlertidige ansatte opplever høyere nivåer av jobbusikkerhet, som kan føre til stress og redusert produktivitet. | • Midlertidige kontrakter gir ikke samme trygghet som faste ansettelser, noe som kan skape en vedvarende følelse av usikkerhet om jobbens fremtid.<br>• | • Økt stressnivå kan føre til flere sykemeldinger. Kultur for press/stress | • Stressmestrings tiltak mot midlertidige ansatte BHT<br>• Rutine for faste midlertidighet om kontrakten før oppstart<br>• Coachingsamtaler og veiledninger | 3 | 4 | 12 | | | | | | | |
| 4 | Midlertidighet begrenser ansattes muligheter for karriereutvikling og gjør det vanskelig å planlegge langsiktig. | • Manglende eller ikke tilstrekkelige opplærings- og utviklingsprogrammer for midlertidige ansatte, noe som gjør det vanskelig for dem å utvikle ferdigheter og kvalifikasjoner som fremmer karriereutvikling.<br>• Ledelsen prioriterer faste ansatte når det kommer til karrieremuligheter, evalueringer, og opplæring. | • Opplevd mangel på fremgang kan føre til høy turnover<br>• Kan føre til utfordringer med å sikre kontinuitet i opplæring og kompetanseoverføring. | • Coaching samtaler i midlertidige prosjekter<br>• Nedfelt en egen tiltaksplan for yngre forskere for karriereplanlegging<br>• Tilgang til kvalifiserende oppgaver<br>• Utviklingsplan<br>• Praktiserer en åpenhet om muligheter og karriere<br>• Karriereutviklingsplan for Post.doc etc. | 1 | 3 | 3 | | | | | | | |

| RISIKOVURDERING | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ANALYSE | | | | | | | | | VURDERING ETTER NYE TILTAK | | | | |
| ID | **Uønsket hendelse, trussel og scenario**<br><br>Hva kan inntreffe basert på enhetens oppgaver, aktiviteter, funksjon og lokasjon? | **Vurdering av årsaker**<br><br>Hvilke årsaker kan utløse hendelsen?<br>Potensielle aktører?<br>Tilhørighet til virksomheten?<br>Kapasitet (eller evne)?<br>Intensjon (eller vilje)? | **Vurdering av konsekvenser**<br><br>Hva kan skje om hendelsen inntreffer? | **Eksisterende tiltak**<br><br>Forebyggende og skadebegrensende | Konsekvens (1-5) | Sannsynlighet (1-5) | **Begrunnelse for sannsynlighet**<br><br>Hvor trolig er det at årsaken utløser hendelsen? | Kunnskapsstyrke | Risiko | **Forslag til nye tiltak**<br><br>Forebyggende og skadebegrensende | Konsekvens (1-5) | Sannsynlighet (1-5) | Kunnskapsstyrke | Risiko |
| 5 | Midlertidige ansatte kan oppleve ulikheter i lønn og arbeidsvilkår sammenlignet med faste ansatte. | Historiske eller strukturelle faktorer kan forankre ulikheter, for eksempel gjennom en diskriminerende praksis der midlertidige roller av tradisjon ikke får samme lønnsnivå som faste roller. | • Opplevd urettferdighet kan bidra til misnøye og lavere moral. | Like lønns og arbeidsforhold for alle ansatte uavhengig av faste eller midlertidig ansatte<br><br>Samme rutiner som faste ansatte i henhold til f.eks lønnssamtaler | 3 | 2 | 6 | | | | | | | |
| 6 | Risiko for at nivået av midlertidige påvirker arbeidsmiljøet på en uheldig måte | | • Opplevd ustabile arbeidsmiljøer og at kompetanse forsvinner | • Personaloppfølging og arbeidsmiljøarbeid<br>• Ark tiltak og planer | 2 | 1 | 2 | | | • | | | | |
| 7 | Risiko for ensidig arbeidsmiljø som følge av manglende midlertidige ansatte | | • Svikt i rekrutteringsgrunnlaget til faste stillinger<br>• | • Økonomiske strukturer<br>• Regelverk og politiske målsettinger | 4 | 1 | 4 | | | • | | | | |
| | | • | • | • | | | | | | • | | | | |
| | | • | • | • | | | • | | | • | | | | |