



Risikovurdering

RISIKOVURDERING														
	ANALYSE									VURDERING ETTER NYE TILTAK				
ID	Uønsket hendelse, trussel og scenario	Vurdering av årsaker	Vurdering av konsekvenser	Eksisterende tiltak			Begrunnelse for sannsynlighet			Forslag til nye tiltak				
	Hva kan inntreffe basert på enhetens oppgaver, aktiviteter, funksjon og lokasjon?	Hvilke årsaker kan utløse hendelsen? Potensielle aktører? Tilhørighet til virksomheten? Kapasitet (eller evne)? Intensjon (eller vilje)?	Hva kan skje om hendelsen inntreffer?	Forebyggende og skadebegrensende	Konsekvens (1-5)	Sannsynlighet (1-5)	Hvor trolig er det at årsaken utløser hendelsen?	Kunnskapsstyrke	Risiko	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. - Integrert i alle formelle organer og informasjonskanaler - Likebehandlende prosedyrer for faste og midlertidige ansatte	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 - Nedfelt en egen tiltaksplan for yngre forskere for karriereplanlegging - Tilgang til kvalifiserende oppgaver - Utviklingsplan - 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.	Økt stressnivå kan føre til flere sykemeldinger. Kultur for press/stress	- Stressmestrings tiltak mot midlertidige ansatte BHT - Rutine for faste midlertidighet om kontrakten før oppstart - Coachingsamtaler og veiledninger	3	4	12			- Stressmestrings tiltak for midlertidige ansatte BHT - Rutine for midlertidighet om kontrakten før oppstart. - Coachingsamtaler og veiledninger for alle institutter og enheter - Karriereutvikling	2	3		6
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. - Ledelsen prioriterer faste ansatte når det kommer til karrieremuligheter, evalueringer, og opplæring.	- Oppløvd mangel på fremgang kan føre til høy turnover - Kan føre til utfordringer med å sikre kontinuitet i opplæring og kompetanseoverføring.	- Coaching samtaler i midlertidige prosjekter - Nedfelt en egen tiltaksplan for yngre forskere for karriereplanlegging - Tilgang til kvalifiserende oppgaver - Utviklingsplan - Praktiserer en åpenhet om muligheter og karriere - Karriereutviklingsplan for Post.doc etc.	1	3	3							

RISIKOVURDERING													
	ANALYSE								VURDERING ETTER NYE TILTAK				
ID	Uønsket hendelse, trussel og scenario	Vurdering av årsaker	Vurdering av konsekvenser	Eksisterende tiltak			Begrunnelse for sannsynlighet			Forslag til nye tiltak			
	Hva kan inntreffe basert på enhetens oppgaver, aktiviteter, funksjon og lokasjon?	Hvilke årsaker kan utløse hendelsen? Potensielle aktører? Tilhørighet til virksomheten? Kapasitet (eller evne)? Intensjon (eller vilje)?	Hva kan skje om hendelsen inntreffer?	Forebyggende og skadebegrensende	Konsekvens (1-5)	Sannsynlighet (1-5)	Hvor trolig er det at årsaken utløser hendelsen?	Kunnskapsstyrke	Risiko	Forebyggende og skadebegrensende	Konsekvens (1-5)	Sannsynlighet (1-5)	Kunnskapsstyrke
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 Samme rutiner som faste ansatte i henhold til f.eks lønnsamtaler	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 - Ark tiltak og planer	2	1	2			•			
7	Risiko for ensidig arbeidsmiljø som følge av manglende midlertidige ansatte		Svikt i rekrutteringsgrunnlaget til faste stillinger	- Økonomiske strukturer - Regelverk og politiske målsettinger	4	1	4			•			
		•	•	•						•			
		•	•	•			•			•			