



3	Manglende lojalitet - ikke innordne seg nye rammer	3	5	15				Sikre faglig oppfølging Sikre lik praksis Gode rutiner Ressurser til internkontroll Gode og oppdaterte maler Prosessveiledning God teametablering Tydelig ledelse Skape eierskap til gjeldende rutiner ved involvering av ansatte	2	3	6		
4	Mangelfull involvering av de ansatte i sammenslåingsprosessen	5	4	20				Løpende informasjon til ansatte som skaper trygghet Etablere arbeidsgrupper Dialog - åpenhet - tilgjengelig lederskap	1	1	1		
5	Manglende samarbeidskultur (vi contra dem)	4	4	16				Bli kjent med hverandre Kick-of Arbeidsgrupper Ekstern konsulent ved etablering av team	1	1	1		
6	Avmaktsfølelse ved ikke å bli hørt etter sammenslåingen	4	4	16				Bli kjent med hverandre Kick-of Arbeidsgrupper Ekstern konsulent ved etablering av team	1	1	1		
7	Rutineavvik	5	5	25				Etablere god internkontroll Sikre eierskap og kjennskap til gjeldende rutiner Motivasjon Etablere arbeidsgrupper	2	2	4		
8	Ikke framstår som en helhetlig tjeneste	4	4	16				Fokus på profesjonelle ferdigheter Sikre samarbeid Arbeidsgrupper Beste praksis fra begge tjenester	2	2	4		

9	Manglende tilgang på kollegaer og fagmiljø	3	4	12				Være to saksbehandlere ved behov Ukentlige møtepunkter	2	3	6		
10	Manglende tilgang på ledelse	4	4	16				Ledere bør ikke ha egne saker. Tilpasse lederes ansvarsområde / omfang slik at tilgangen til dem er tilstrekkelig	2	2	4		
11	Manglende motivasjon	4	4	16				Skape en åpenhetskultur slik at dialog mellom leder og medarbeider fanger opp signaler på et tidlig tidspunkt.	2	2	4		
12	Mulige subkulturer	5	3	15				Klare tilbakemeldinger fra ledelse Tydelig ledelse Klare rutiner Oppfølging og internkontroll	3	2	6		
13	Ikke god nok forberedelse til overgangen	5	5	25				Involvering av ansatte i denne prosessen Ikke foreta gjennomgangen før vi vet at alle vesentlige punkter er forberedt og på plass	1	1	1		

Sannsynlighet (S) x Konsekvens (K) = Risiko (R)