

INNSPILLSRAPPORT FRA DIVISJON GJØVIK- LILLEHAMMER

TILLEGGSOPPDRAK BIBEHOLDE MEDARBEIDERE FRAM TIL
BYGGESTART

Tilleggsoppdrag til konseptfaserapport, 11. januar 2023



Beskrivelse av divisjon Gjøvik-Lillehammer

Divisjon Gjøvik-Lillehammer består av 13 avdelinger innen somatikk og bildediagnostikk og er den største somatiske divisjonen i Innlandet med sine 2050 ansatte. Med ansvaret for et opptaksområde på ca 200 000 innbyggere utfører Divisjonen i overkant av 200 000 pasientbehandlinger i året.

Det er tre avdelinger (Kreftavdeling og senter for lindrende behandling, Bildediagnostikk og Nevrologi) som er etablert på tvers av geografi. Divisjonen har en barne- og ungdomsavdelingen, en ØNH avdeling og to fødetilbud (fødeavdeling på Gjøvik og Kvinneklinikk på Lillehammer). Øvrige tilbud (akuttmedisin, kirurgi, medisin) er likt på de to sykehusene. Divisjonen ivaretar følgende områdefunksjoner: hematologi, stråleterapi, nevrologi og fedmekirurgi og har ansvaret for det faglige innholdet på LMS Otta, Fagernes og Spesialisthelsesenteret på Hadeland.

Målsetting for risikoanalysen

Viser til tilleggsoppdrag til konseptfasens steg 1, gitt av helseministeren i foretaksmøte i Helse Sør-Øst RHF 21. november 2022. Målet er å identifisere mulige risikoreduserende tiltak knyttet til bibehold av medarbeidere i fasen fram til byggestart.

Beskrivelse

Divisjon Gjøvik-Lillehammer identifiserer risikoområder og mulige avbøtende tiltak som bør iverksettes i perioden fra beslutning og frem til byggestart for redusere risikoen for at ansatte slutter i perioden. Risiko og tiltak identifiseres ut fra scenarioene i konseptfaserapporten

Hvilke risikomomenter kan inntreffe i perioden fra beslutning til byggestart:

- uavhengig av arbeidet med framtidig sykehusstruktur, som kan føre til at ansatte slutter?
- å etablere Mjøssykehuset, som kan føre til at ansatte slutter?
- å etablere et erstatningssykehus i Hamar (0+) området, som kan føre til at ansatte slutter?



Ansvarlig: Divisjonsdirektør Kari Mette Vika
Fasilitator: HR-sjef Øystein Høisveen

Deltakere:

Anne Kristine Fagerheim Skaug, Avdelingssjef Medisinsk avdeling Gjøvik
Bjørge Irene Harby, Avdelingssjef ØNH avdeling Gjøvik
Pål Christensen, Avdelingssjef Barne- og Ungdomsavdelingen Lillehammer
Are Bergsvein Tvinnereim, Avdelingssjef Akuttmedisinsk avdeling Lillehammer
Svein Ove Husnes, Avdelingssjef Kreftavdeling og senter for lindrende behandling
Eivind Opsahl, Avdelingssjef Akuttmedisinsk avdeling Gjøvik
Tove Ragnhild Johnsen, kst Avdelingssjef Kvinneklinikken Lillehammer
Anja Døssland Holstad, Avdelingssjef Gyn/Føde avdelingen Gjøvik
Frode Totlund, Avdelingssjef Bildediagnostikk
Jan Robin Forreløkken Manstad, Avdelingssjef Medisinsk avdeling Lillehammer
Inger Opheim, Avdelingssjef Kirurgisk avdeling Gjøvik
Anette Getz Bergmo, Avdelingssjef Nevrologisk avdeling Lillehammer
Mari Einemo Grimsrud, Avdelingssjef Kirurgisk avdeling Lillehammer
Kjersti Sagbakken, Divisjonscontroller
Paul Olav Stadtler, DNLf
Elin Margareth Seierstad, Hovedverneombud
Björg Volla Rydjord, Fagforbundet
Hajra Sinkovec, Delta
Nina Flugsrud, DNJ
Kristin Sande, NSF
Kristin Stensrud Longva, Fagforbundet
Leif Ole Ødegaard Bach, Hovedverneombud
Marianne Frantzen, NSF
Silje Trøen, NRF
Stein Helge Hansen Tingvoll, DNLf
Trude Plassen, NSF
Sveinung Longva Vatnehol, NITO
Hanne Christine Solstad Olsen, Divisjonsrådgiver
Ingrid Granlien With, Divisjonsrådgiver

Akseptkriteriene som ligger til grunn for risikovurderingen:

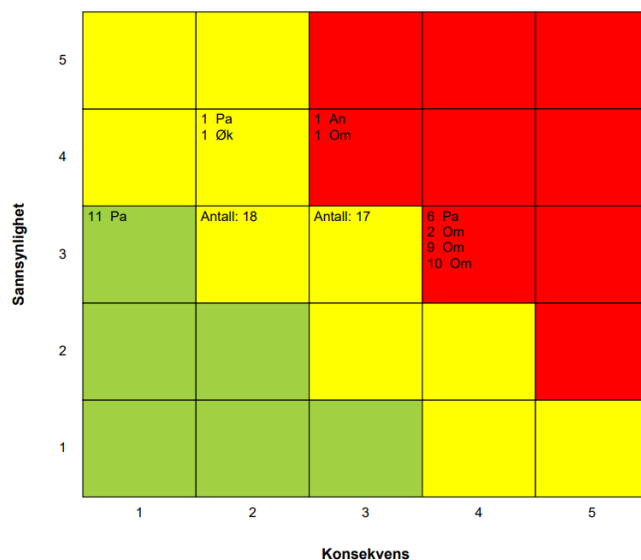
Akseptkriterier for vurdering av risikoer

SANNSYNLIGHET (for at risikoen)		KONSEKVENSN (gitt at risikoen inntreffer)						
Skala	Sannsynlighet/frekvens (vurdering eller basert på tilsvarende registrert avvik)	Skala	Pasient (liv og helse)	Ansatte	Tjenesteproduksjon	Økonomi	Tillit og omdømme	Ytre miljø
5	Størst (90/30) Det kan forventes (eller er registrert) at det skjer hendelser daglig	5	Tap av liv	Arbeidsuføret, eller ansattes død som følge av en uønsket hendelse	Hoved- og avhengige produksjonslinjer settes permanent ut av drift.	Negativt avvik kan bli på mer enn 10 % i/t målsetting	Tillit og omdømme kan bli svekket svært alvorlig og skaden er varig	Svært alvorlige skader på miljøet (restitusjonstid >10år)
4	Stor (70/30) Det kan forventes (eller er registrert) at det skjer hendelser ukjentlig	4	Betydelig pasient-/personskade, eller alvorlig endring i medisinsk tilstand	Alvorlig helsebelastning, kroniske og varige helseplager, eller sykkefravær på mer enn 3 mnd	Produksjonen settes ut av drift for lengre tid. Andre avhengige produksjonslinjer rammes midlertidig.	Negativt avvik kan bli mellom 8 % og 10 % i/t målsetting	Tillit og omdømme kan bli svekket alvorlig, men skaden er gjenopprettbar på lang sikt	Meget alvorlige skader på miljøet (restitusjonstid 1-10år)
3	Moderat (50/50) Det kan forventes (eller er registrert) at det skjer hendelser minst månedlig	3	Alvorlig pasient-/personskade, eller alvorlig endring i medisinsk tilstand	Moderat helsebelastning, eller forbigående helseplager med sykkefravær på mer enn 15 dager	Driftstans flere dager	Negativt avvik kan bli mellom 3 % og 8 % i/t målsetting	Tillit og omdømme kan bli svekket moderat, men skaden er gjenopprettbar på forholdsvis kort sikt	Moderate skader på miljøet (restitusjonstid 1 mnd-1år)
2	Liten (30/70) Det kan forventes (eller er registrert) at det skjer hendelser minst årlig	2	Mindre alvorlig personskade, eller endring i medisinsk tilstand	Mindre helsebelastning, eller forbigående helseplager med 0-15 sykkefraværsdager	Produksjonen settes midlertidig ut av drift. Kan føre til skade om det ikke finnes alternativ eller reserve	Negativt avvik kan bli mellom 0,5 % og 3 % i/t målsetting	Tillit og omdømme kan bli svekket, men skaden gjenoprettes raskt	Mindre skader på miljøet (restitusjonstid opptil 1 mnd)
1	Meget liten (10/90) Det kan forventes (eller er registrert) at det skjer hendelser sjeldnere enn årlig	1	Ingen eller ubetydelig pasient-/personskade, eller endring i medisinsk tilstand	Hendelser/forhold med ingen eller minimal helsebelastning på ansatte	Produksjonen settes midlertidig ut av drift. Kun mindre forsinkelse, ikke behov for reserve	Negativt avvik kan bli på mindre enn 0,5 % i/t målsetting	Tillit og omdømme kan bli ubetydelig svekket	Ingen kjente miljøskader

RISIKOMOMENTER OG TILTAK: UAVHENGIG AV STRUKTURVALG

RISIKOVURDERING

R 2023/002



Risikomomenter / hendelser

- 1 Ansatte slutter pga usikkerhet om veien videre
- 2 Ansatte slutter pga lav tillit til organisasjonens evne til å beslutte fremtidig struktur
- 3 Ansatte slutter pga høy arbeidsbelastning
- 4 Ansatte slutter pga høy vaktbelastning
- 5 Ansatte slutter fordi fagmiljøene er små og fragmenterte
- 6 Ansatte slutter pga mangel på investeringsmidler
- 7 Ansatte slutter som følge av lite hensiktsmessig bygningsmasse
- 8 Ansatte slutter som følge av omstillinger
- 9 Samarbeid mellom geografiske sykehus
- 10 Ansatte slutter pga forringelse av psykososialt arbeidsmiljø
- 11 Ansatte slutter pga opplevd arbeidsvilkår

Sann	Konsekvens for					
	Pa	An	Tj	Øk	Om	Ym
4	2	3		2	3	
3	2	2		2	4	
3	3	3		2	3	
3	3	3		2	3	
3	3	3		2	2	
3	4	3		3	3	
3	2	2		3	3	
3	2	2		3	3	
3	2	2		2	4	
3	2	2		2	4	
3	1	3		2	3	



TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
1	Ansatte slutter pga usikkerhet om veien videre	Prosessen med utredning av ny sykehusstruktur har tatt lang tid, og med stadige utsettelse og tilleggssutredninger kan usikkerheten knyttet til sykehusstruktur medføre at ansatte slutter. Usikkerheten blant ansatte er hvor fremtidig arbeidssted vil være, og hvordan organisasjonsmodellen skal være fremover.
Tiltakstittel		Evaluerer
Ledelse		
- tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi		
Kommunikasjon og informasjon		
Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak.		
- samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev - informasjon på intranett - personalmøter - ledersamlinger, fysiske og digitale - allmøter, fysiske og digitale		
Organisering		
- Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer		

Dato for utskrift: 11.01.2023 09:24

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

	- Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS - Akutt- og mottaksmedisin	
Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
2	Ansatte slutter pga lav tillit til organisasjonens evne til å beslutte fremtidig struktur	Mange i organisasjonen er endringstrøtte, og har mindre motivasjon etter å ha jobbet med dette i mange år. Ledere på ulike nivå har stått i en uavklart sykehusstruktur gjennom flere år, og har opplevd mange utredninger og beslutninger som ikke har blitt gjennomført.
Tiltakstittel		Evaluerer
Ledelse		
- tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi		
Kommunikasjon og informasjon		
Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak.		
- samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev - informasjon på intranett - personalmøter - ledersamlinger, fysiske og digitale - allmøter, fysiske og digitale		



Organisering	
--------------	--

Dato for utskrift: 10.01.2023 10:43

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

	- Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS - Akutt- og mottaksmedisin	
--	---	--

Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
3	Ansatte slutter pga høy arbeidsbelastning	Divisjonen har for liten økonomisk ramme til å øke grunnbemanning. Tilgang på vikarer er redusert og dekker ikke opp for fravær, så egne ansatte er vikarer, og dette gir en totalopplevelse av høy arbeidsbelastning. Ständig hyppigere kapasitetsutfordringer øker belastningen på ansatte, det er krevende å stadig endre planlagte dager for å imøtekomme krevende drift. Ansatte som i utgangspunktet har fri må likevel stille opp for å ivareta forsvarlig drift. Det oppleves begrensede støttetjenester som har avlastende effekt.
Tiltakstittel		Evaluering
Organisering - Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS - Akutt- og mottaksmedisin		
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
4	Ansatte slutter pga høy vaktbelastning	Uten en strukturell endring vil vaktbelastningen for leger bli uendret. I noen fagområder er det få spesialister som medfører at de har hyppige vakter. De vil kunne søke seg til andre og større sykehus med flere spesialister tilgjengelig, og dermed færre vakter i en vaktlinje for å få bedre tid til familie- og fritid.

Dato for utskrift: 12.01.2023 14:33

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

		Det er også høy vaktbelastning for pleiepersonell/spesialsykepleiere, og ved sykefravær er det mange og uforutsette vakter som skal dekkes. Det er lite tilgang på vikarer som gjør at både leger og pleiepersonell må jobbe ekstra mye og på ubestemt tid.
Tiltakstittel		Evaluering
Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. - samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev - informasjon på intranett - personalmøter - ledersamlinger, fysiske og digitale - allmøter, fysiske og digitale		
Kompetansetiltak - fagdager i turnus - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningslunsj - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineeprosjekt sykepleiere - videreutdanningstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning - akutt- og mottaksmedisiner		



Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
5	Ansatte slutter fordi fagmiljøene er små og fragmenterte	Fagmiljøet er sårbart med at enkelt personer dekker spesialistoppgaver alene. Dette gir stort ansvar på få

Dato for utskrift: 12.01.2023 14:33

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

		personer, og manglende kontinuitet i tilbudet gjennom året. Ansatte får ikke mulighet til å utvikle seg i et bredt fagmiljø, og konsekvensen kan medføre manglende opplevelse av å gi helhetlig pasientbehandling. De ulike fagmiljøene har stadig økende spesialisering og seksjonering, som krever flere vaktstikk. For indremedisin, er det stor bekymring knyttet til manglende generell indremedisinsk kompetanse da spesialisering innen faget vil medføre at en vaktlinje ikke vil kunne håndtere alle problemstillingene på vakttid. I henhold til krav i LIS utdanningsløp er det behov for å prioritere forskning med egne stillinger, dette lar seg ikke gjennomføre uten en større organisatorisk endring.
Tiltakstittel		Evaluerer
Kompetansetiltak		
- fagdager i turnus - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS lege utdanning - forskningslunsj - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineeprosjekt sykepleiere - videreutdanningstillak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning - akutt- og mottaksmedisiner		
Organisering		
- Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS - Akutt- og mottaksmedisin		
Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
6	Ansatte slutter pga mangel på investeringsmidler	Sykehuset Innlandet har en kostnadseffektiv drift, men har en struktur som medfører mange vaktlinjer. For å realisere investeringsmidler er vi avhengig av å effektivere driften ytterligere. Det er risiko for at ansatte

Dato for utskrift: 11.01.2023 09:24

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

		slutter da det er lite motiverende med utdatert utstyr som ikke fremmer faglig utvikling og ivaretagelse av pasientsikkerheten. For å realisere investeringsmidler er det risiko for ytterligere effektivisering av driften, og vil medføre enda større arbeidsbelastning på ansatte. Mangel på utstyr skaper forsinkelser i pasientbehandlingen da det krever mye logistikk i form av ekstraarbeid og ekstra innsats fra ansatte for å klargjøre rom og utstyr.
Tiltakstittel		Evaluerer
Ledelse		
- tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergrupputeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi		
Prioritering av foretakets økonomisk ramme		
- strukturelle grep for å frigjøre midler til investeringer - prioriteringer av fagområder på foretaksnivå		



Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
7	Ansatte slutter som følge av lite hensiktsmessig bygningsmasse	Sykehusbyggene er bygget for en annen tid, hvor krav til forskrift var en annen enn dagens standard. Det er behov for flere enerom med wc/bad på sengepostene da dette i dag gir logistikk utfordringer, hvor ansatte flytter på pasientene etter hvilke pasienter som har det største behovet. Erfaringer fra pandemien har vist behovet for å kunne isolere langt flere pasienter enn hva kapasiteten på enerom er i dag. Det er behov for bedre areal til poliklinisk virksomhet da arealet er bygget for et annet

Dato for utskrift: 11.01.2023 09:24

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

		behov enn det som er i dag. Akuttomtakene har behov for større og mer tilrettelagt areal for å utvide mulighet til observasjonssenger og diagnostikk, slik at flere pasienter kan ferdigbehandles i akuttmottakene.
Tiltakstittel		Evaluering
	Prioritering av foretakets økonomisk ramme - strukturelle grep for å frigjøre midler til investeringer - prioriteringer av fagområder på foretaksnivå	
Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
8	Ansatte slutter som følge av omstillinger	Omstillinger mellom sykehusene i SI kan medføre at vi mister flere ansatte dersom det legges funksjoner langt unna der hvor ansatte arbeider i dag. Ansatte slutter da de ikke ønsker å bytte arbeidssted mer enn en gang i en omstillingsfase.
Tiltakstittel		Evaluering
	Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi	
	Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. - samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev	

Dato for utskrift: 11.01.2023 09:24

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

	-informasjon på intranett -personalmøter -ledersamlinger, fysiske og digitale -allmøter, fysiske og digitale	
	Organisering - Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS - Akutt- og mottaksmedisin	



Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
9	Samarbeid mellom geografiske sykehus	På grunn av uenighet om og uavklart mål bilde kan dette bidra til fortsatt rivalisering og utfordrende samarbeidsklima mellom de geografiske enhetene.
	Tiltakstittel	Evaluerings
	Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi	
	Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. - samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev	

Dato for utskrift: 11.01.2023 09:24

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

	- informasjon på intranett - personalmøter - ledersamlinger, fysiske og digitale - allmøter, fysiske og digitale	
	Styrke psykososialt arbeidsmiljø - styrke fritidstilbud - styrke SI Aktiv - arrangere sosiale sammenkomster- avdelingsvis, divisjonsvis, på tvers av geografi - fordeling av velferdsmidler - "felleskultur-prosjekt" i egen divisjon - sosiale samlinger på tvers av geografi	
Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
10	Ansatte slutter pga forringelse av psykososialt arbeidsmiljø	Et godt arbeidsmiljø skapes av ansatte som blir sett og hørt, av både ledere og medarbeidere. Høy generell arbeidsbelastning gir mindre oppmerksomhet og synlighet. Det å avsette tid til ledelse er en forutsetning for at de ansatte trives i gode arbeidsmiljø, men mange ledere opplever at ledelse går på bekostning av administrative oppgaver- og oppgaver som kunne vært utført av ressurser til lederstøtte.
	Tiltakstittel	Evaluerings
	Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi	



Kommunikasjon og informasjon	
------------------------------	--

Dato for utskrift: 11.01.2023 09:24

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

	Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. - samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev - informasjon på intranett - personalmøter - ledersamlinger, fysiske og digitale - allmøter, fysiske og digitale	
	Kompetansetiltak - fagdager i turnus - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningslunsj - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineeprosjekt sykepleiere - videreutdanningstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning - akutt- og mottaksmedisiner	
	Styrke psykososialt arbeidsmiljø - styrke fritidstilbud - styrke SI Aktiv - arrangere sosiale sammenkomster- avdelingsvis, divisjonsvis, på tvers av geografi - fordeling av velferdsmidler - "felleskultur-prosjekt" i egen divisjon - sosiale samlinger på tvers av geografi	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
11	Ansatte slutter pga opplevd arbeidsvilkår	For å beholde ansatte er det viktig at foretaket kan tilby

Dato for utskrift: 11.01.2023 09:24

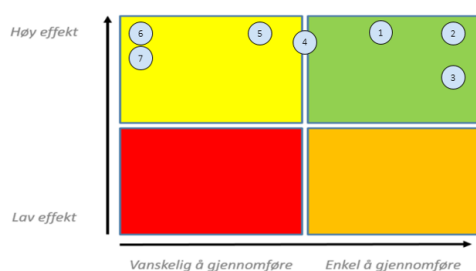
TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

	konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår sammenlignet med de større sykehusene. Det er viktig å
Tiltakstittel	Evaluerings
Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi	
Kompetansetiltak - fagdager i turnus - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningslunsj - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineeprosjekt sykepleiere - videreutdanningstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning - akutt- og mottaksmedisiner	
Styrke psykososialt arbeidsmiljø - styrke fritidstilbud - styrke SI Aktiv - arrangere sosiale sammenkomster- avdelingsvis, divisjonsvis, på tvers av geografi - fordeling av velferdsmidler - "felleskultur-prosjekt" i egen divisjon - sosiale samlinger på tvers av geografi	
Styrke opplevd arbeidsvilkår	



- styrket grunnbemanning - definere prioriteringer i arbeidshverdagen - tilby overnattingsmuligheter - nok parkeringsplasser - sykehusbarnehage - prosjekt kalenderplan - seniorpolitikk - dialog med kommuner om barnehage til ansattes barn - mastergradstillegg til relevant kompetanse - reiseslipend gruppe 1, LIS i sårbare fagområder - videreutdanning i spesialsykepleiere - overgangsbolig - heltidskultur for ufrivillig deltid	
--	--

Prioriteringsmatrise – tiltakenes mulige effekt og gjennomførbarhet i perioden fram til byggestart.



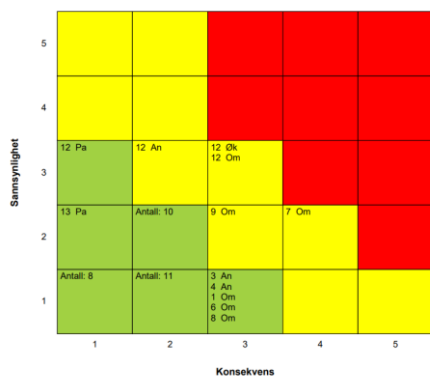
#	Tiltaksområder for å minimere risiko
1	Ledelse
2	Kommunikasjon og informasjon
3	Kompetansetiltak
4	Styrke psykososialt arbeidsmiljø
5	Organisering
6	Styrk opplevde arbeidsvilkår
7	Prioritering av foretakets økonomiske ramme

RISIKOMOMENTER OG TILTAK: KNYTTET TIL MJØSSYKEHUS

Risikomatrise

RISIKOVURDERING

R 2022/108



Risikomomenter / hendelser

- 1 Ansatte slutter pga usikkerhet om veien videre
- 2 Ansatte slutter pga lav tilitt til organisasjonens evne til å beslutte fremtidig struktur
- 3 Ansatte slutter pga høy arbeidsbelastning
- 4 Ansatte slutter pga høy vaktbelastning
- 5 Ansatte slutter fordi fagmiljøene er små og fragmenterte
- 6 Ansatte slutter pga mangel på investeringsmidler
- 7 Ansatte slutter som følge av omstillinger
- 8 Samarbeid mellom geografiske sykehus
- 9 Ansatte slutter pga manglende kommunikasjon og informasjon
- 10 Ansatte slutter pga forringelse av psykososialt arbeidsmiljø
- 11 Ansatte slutter fordi arbeidsstedet forventes endret
- 12 Ansatte slutter pga opplevd arbeidsvilkår
- 13 Ansatte slutter pga manglende tilbud om jobb i Mjøssykehuset

	Sann	Pa	An	Tj	Øk	Om	Ym
1		1	2	3			
1		2	2	1			
1		3	2	1			
1		3	2	1			
1		2	2	1			
1		2	2	3			
2		2	2	4			
1		2	2	3			
2		2	2	3			
1		1	1	1			
2		2	2	2			
3	1	2	3	3			
2	1	2	2	2			



Tiltaksplan

Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
1	Ansatte slutter pga usikkerhet om veien videre	Proessen med utredning av ny sykehusstruktur har tatt lang tid, og med stadige utsettelse og tilleggssutredninger kan usikkerheten knyttet til sykehusstruktur medføre at ansatte slutter. Usikkerhet blant ansatte om hvor fremtidig arbeidssted vil være, og hvordan organisasjonsmodellen skal være fremover.
Tiltakstittel		Evaluerings
	Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi	
	Organisering - Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS	
	Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. -samtaler for individuelle forventningsavklaringer -lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå -informasjonsbrev -informasjon på intranett -personalmøter -ledersamlinger, fysiske og digitale	
	-allmøter, fysiske og digitale	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
2	Ansatte slutter pga lav tillit til organisasjonens evne til å beslutte fremtidig struktur	Mange i organisasjonen er endringstrøtte, og har mindre motivasjon etter å ha jobbet med dette i mange år. Ledere på ulike nivå har stått i en uavklart sykehusstruktur gjennom flere år, og har opplevd mange utredninger og beslutninger som ikke har blitt gjennomført.
Tiltakstittel		Evaluerings
	Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi	
	Organisering - Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS	
	Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. -samtaler for individuelle forventningsavklaringer -lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå	
	-informasjonsbrev -informasjon på intranett -personalmøter -ledersamlinger, fysiske og digitale -allmøter, fysiske og digitale	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
3	Ansatte slutter pga høy arbeidsbelastning	Divisjonen har for liten økonomisk ramme til å øke grunnbemanning. Tilgang på vikarer er redusert og dekker ikke opp for fravær, så egne ansatte er vikarer, og dette gir en totalopplevelse av høy arbeidsbelastning. Stadig hyppigere kapasitetsutfordringer øker belastningen på ansatte, og det er krevende å stadig endre planlagt aktivitet for å imøtekomme en krevende drift. Ansatte som i utgangspunktet har fri må stadig oftere stille opp for å ivareta forsvarelig drift. Det oppleves begrensede støttejenester som har avlastende effekt. Ansatte vil i større grad holde ut med høy belastning dersom man kan se frem mot en positiv løsning.
Tiltakstittel		Evaluerings
	Organisering - Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS	



Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
4	Ansatte slutter pga høy vaktbelastning	Uten en strukturell endring vil vaktbelastningen for leger bli uendret. I noen fagområder er det få spesialister som medfører at de har hyppige vakter. De

Dato for utskrift: 12.01.2023 14:46

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

		vil kunne søke seg til andre og større sykehus med flere spesialister tilgjengelig, og dermed færre vakter i en vaktlinje for å få bedre tid til familie- og fritid. I Mjøssykehus alternativet vil det være samling av funksjoner og større fagmiljø som vil medføre redusert vaktbelastning og redusere risiko for at ansatte slutter. De ansatte vil kunne akseptere dagens vaktbelastning
Tiltakstittel	Evaluering	
Kompetansetiltak - fagdager i turnus - fagdager på tvers av geografi - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningslunsj - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineeprosjekt sykepleiere - videreutdanningstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning - akutt- og mottaksmedisiner		
Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. - samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev - informasjon på intranett - personalmøter - ledersamlinger, fysiske og digitale - allmøter, fysiske og digitale		

Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
5	Ansatte slutter fordi fagmiljøene er små og fragmenterte	Fagmiljøet er sårbart med at enkelt personer dekker spesialistoppgaver alene. Dette gir stort ansvar på få personer, og manglende kontinuitet i tilbudet gjennom

Dato for utskrift: 11.01.2023 10:17

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

		året. Ansatte får ikke mulighet til til å utvikle seg i et bredt fagmiljø, og konsekvensen kan medføre manglende opplevelse av å gi helhetlig pasientbehandling. De ulike fagmiljøene har stadig økende spesialisering og seksjonering, som krever flere vaktstikk. For indremedisin, er det stor bekymring knyttet til manglende generell indremedisinsk kompetanse da spesialisering innen faget vil medføre at en vaktlinje ikke vil kunne håndtere alle problemstillinger på vakttid. I henhold til krav i LIS utdanningsløp er det behov for å prioritere forskning med egne stillinger, dette lar seg ikke gjennomføre uten en større organisatorisk endring. I Mjøssykehus alternativet vil det være en samling av små og fragmenterte fagmiljø. Dette vil redusere risikoen for at ansatte slutter fordi det vil løse dagens utfordringer.
Tiltakstittel	Evaluering	
Organisering - Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS		
Kompetansetiltak - fagdager i turnus - fagdager på tvers av geografi - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningslunsj - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineeprosjekt sykepleiere - videreutdanningstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler		

Dato for utskrift: 11.01.2023 10:17

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

- veiledningsgrupper - mentorordning - akutt- og mottaksmedisiner	
---	--



Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
6	Ansatte slutter pga mangel på investeringsmidler	Sykehuset Innlandet har en kostnadseffektiv drift, men har en struktur som medfører mange vaktlinjer. For å realisere investeringsmidler er vi avhengig av å effektivere driften eller gjennomføre større strukturelle grep. Mjasssykehuset alternativet legger til rette for å hente ut effektiviseringsgevinster gjennom større strukturelle grep, og vurderes som en bedre løsning enn både dagens situasjon- og 0+ når det kommer til tilgjengelig investeringsmidler.
Tiltakstittel		Evaluering
Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi		
Prioritering av foretakets økonomisk ramme - strukturelle grep for å frigjøre midler til investeringer - prioritering av fagområder på foretaksnivå		
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
7	Ansatte slutter som følge av omstillinger	Det er behov for omstillinger også fram mot realisering av et Mjasssykehus. Både helseminister og styrevedtak HSØ har vedtatt at fagområder som kan og bør samles i forkant av innflytting skal gjennomføres. Det er risiko for at ansatte slutter da de ikke ønsker å bytte arbeidssted mer enn en gang i en omstillingsfase.
Tiltakstittel		Evaluering

Dato for utskrift: 11.01.2023 10:17

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

Prioritering av foretakets økonomisk ramme - strukturelle grep for å frigjøre midler til investeringer - prioritering av fagområder på foretaksnivå		
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
8	Samarbeid mellom geografiske sykehus	På grunn av uenighet om realisering av målbilde kan dette bidra til fortsatt rivalisering og utfordrende samarbeidsklima mellom de geografiske enhetene.
Tiltakstittel		Evaluering
Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi		
Organisering - Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioritering av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS		
Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. - samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev - informasjon på intranett - personalmøter		

Dato for utskrift: 11.01.2023 10:17

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

-ledersamlinger, fysiske og digitale -allmøter, fysiske og digitale		
--	--	--



Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
9	Ansatte slutter pga manglende kommunikasjon og informasjon	Sykehuset Innlandet skal i tiden framover gjennomføre omstillinger. Det er risiko for at ansatte ikke får tilstrekkelig informasjon og involvering i de ulike prosessene som medfører frustrasjon og demotivasjon for fortsatt arbeid i SI.
Tiltakstittel		Evaluerings
Kommunikasjon og informasjon		
Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak.		
- samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev - informasjon på intranett - personalmøter - ledersamlinger, fysiske og digitale - allmøter, fysiske og digitale		
Styrke psykososialt arbeidsmiljø		
- styrke fritidstilbud - styrke SI Aktiv - arrangere sosiale sammenkomster- avdelingsvis, divisjonsvis, på tvers av geografi - fordeling av velferdsmidler - "felleskultur-prosjekt" i SI - sosiale samlinger på tvers av geografi		
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse

Dato for utskrift: 11.01.2023 10:17

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

10	Ansatte slutter pga forringelse av psykososialt arbeidsmiljø	Et godt arbeidsmiljø skapes av ansatte som blir sett og hørt, av både ledere og medarbeidere. Høy generell arbeidsbelastning gir mindre oppmerksomhet og synlighet. Det å avsette tid til ledelse er en forutsetning for at de ansatte trives i gode arbeidsmiljø, men mange ledere opplever at ledelse går på bekostning av administrative oppgaver- og oppgaver som kunne vært utført av ressurser til lederstøtte.
Tiltakstittel		Evaluerings
Ledelse		
- tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi		
Kompetansetiltak		
- fagdager i turnus - fagdager på tvers av geografi - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningslunsj - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineesprosjekt sykepleiere - videreutdanningstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning		

Dato for utskrift: 11.01.2023 10:17

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

- akutt- og mottaksmedisiner	
Styrke psykososialt arbeidsmiljø	
- styrke fritidstilbud - styrke SI Aktiv - arrangere sosiale sammenkomster- avdelingsvis, divisjonsvis, på tvers av geografi - fordeling av velferdsmidler - "felleskultur-prosjekt" i SI - sosiale samlinger på tvers av geografi	



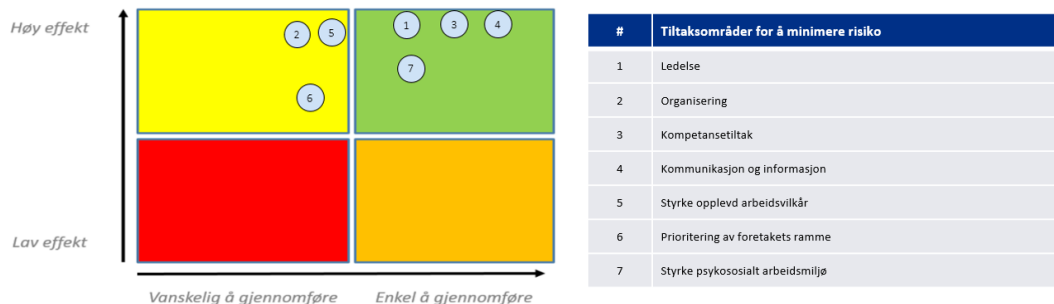
Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
11	Ansatte slutter fordi arbeidsstedet forventes endret	I Mjøssykehuset er det ansatte som vil måtte bytte arbeidssted, og lengre reisevei vil kunne påvirke at ansatte slutter fram mot byggestart. Samtidig har SI en desentralisert struktur med LMS som kan tilrettelegge for at ansatte med lang reisevei kan fortsette å arbeide på LMS.
Tiltakstittel		Evaluerer
Ledelse		
- tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi		
Kompetansetiltak		
- fagdager i turnus - fagdager på tvers av geografi - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningslunsj - tverrfaglige undervisningsmøter		
- simulering og teamøvelser - traineeprosjekt sykepleiere - videreutdanningstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning - akutt- og mottaksmedisiner		
Styrke opplevd arbeidsvilkår		
- styrket grunnbemanning - definere prioriteringer i arbeidshverdagen - tilpasset arbeidstid som kompensasjon for lengre reisevei - tilby overnattingsmuligheter - nok parkeringsplasser - gode kollektive tilbud (hvert 15 min) morgen og ettermiddag - sykehusbarnehage - prosjekt kalenderplan - seniorpolitikk - dialog med kommuner om barnehage til ansattes barn - mastergradstillegg til relevant kompetanse - reisetillegg gruppe 1, LIS i sårbare fagområder - videreutdanning i spesialsykepleiere - overgangsbolig - tjenestebolig i Moelv - reisevei		
Styrke psykososialt arbeidsmiljø		
- styrke fritidstilbud - styrke SI Aktiv - arrangere sosiale sammenkomster- avdelingsvis, divisjonsvis, på tvers av geografi - fordeling av velferdsmidler - "felleskultur-prosjekt" i SI - sosiale samlinger på tvers av geografi		
Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
12	Ansatte slutter pga opplevd arbeidsvilkår	For å beholde ansatte er det viktig at foretaket kan tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår sammenlignet med de større sykehusene. Det er viktig å finne goder som ansatte opplever som positivt.

Dato for utskrift: 11.01.2023 10:17

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

Tiltakstittel	Evaluerer
Styrke opplevd arbeidsvilkår	
- styrket grunnbemanning - definere prioriteringer i arbeidshverdagen - tilpasset arbeidstid som kompensasjon for lengre reisevei - tilby overnattingsmuligheter - nok parkeringsplasser - gode kollektive tilbud (hvert 15 min) morgen og ettermiddag - sykehusbarnehage - prosjekt kalenderplan - seniorpolitikk - dialog med kommuner om barnehage til ansattes barn - mastergradstillegg til relevant kompetanse - reisetillegg gruppe 1, LIS i sårbare fagområder - videreutdanning i spesialsykepleiere - overgangsbolig - tjenestebolig i Moelv - reisevei	

Prioriteringsmatrise – tiltakenes mulige effekt og gjennomførbarhet i perioden fram til byggestart.

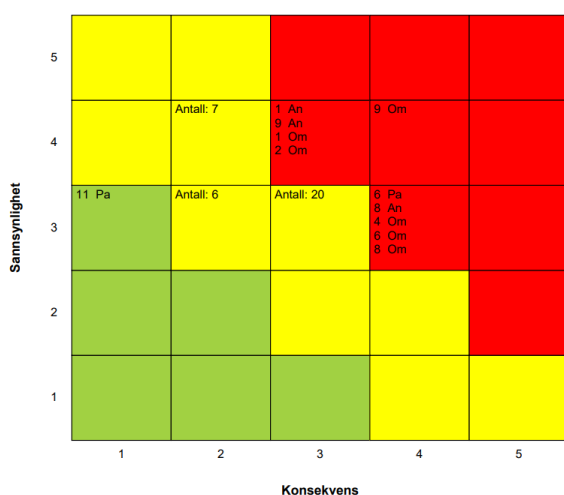


RISIKOMOMENTER OG TILTAK KNYTTET TIL 0+

Risikomatrise

RISIKOVURDERING

R 2022/109



Risikomomenter / hendelser

- 1 Ansatte slutter pga usikkerhet om veien videre
- 2 Ansatte slutter pga lav tillit til organisasjonens evne til å beslutte fremtidig struktur
- 3 Ansatte slutter pga høy arbeidsbelastning
- 4 Ansatte slutter pga høy vaktbelastning
- 5 Ansatte slutter fordi fagmiljøene er små og fragmenterte
- 6 Ansatte slutter pga mangel på investeringsmidler
- 7 Ansatte slutter som følge av lite hensiktsmessig bygningsmasse
- 8 Ansatte slutter som følge av omstillinger
- 9 Samarbeid mellom geografiske sykehus
- 10 Ansatte slutter pga forringelse av psykososialt arbeidsmiljø
- 11 Ansatte slutter pga opplevd arbeidsvilkår

Konsekvens for						
Sann	Pa	An	Tj	Øk	Om	Ym
4	2	3		2	3	
4	2	2		2	3	
3	3	3		3	3	
3	3	3		2	4	
3	3	3		3	3	
3	4	3		3	4	
3	2	3		3	3	
3	2	4		3	4	
4	2	3		2	4	
3	2	3		2	3	
3	1	2		3	3	



Tiltaksplan

Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
1	Ansatte slutter pga usikkerhet om veien videre	Proessen med utredning av ny sykehusstruktur har tatt lang tid, og med stadige utsettelse og tilleggsutredninger kan usikkerheten knyttet til sykehusstruktur medføre at ansatte slutter. Usikkerheten blant ansatte er hvor fremtidig arbeidssted vil være, og hvordan organisasjonsmodellen skal være fremover. Noen ansatte vil kunne avvente med å søke stillinger til et 0+ er vedtatt, og søker da jobb i et nytt sykehus fremfor i Divisjon Gjøvik-Lillehammer.
	Tiltakstittel	Evaluerings
	Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi	
	Organisering - Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS	
	Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. - samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev	
	- informasjon på intranett - personalmøter - ledersamlinger, fysiske og digitale - allmøter, fysiske og digitale	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
2	Ansatte slutter pga lav tillit til organisasjonens evne til å beslutte fremtidig struktur	Mange i organisasjonen er endringstrøtte, og har mindre motivasjon etter å ha jobbet med dette i mange år. Ledere på ulike nivå har stått i en uavklart sykehusstruktur gjennom flere år, og har opplevd mange utredninger og beslutninger som ikke har blitt gjennomført.
	Tiltakstittel	Evaluerings
	Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmøter i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi	
	Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. - samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev - informasjon på intranett - personalmøter - ledersamlinger, fysiske og digitale - allmøter, fysiske og digitale	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
3	Ansatte slutter pga høy arbeidsbelastning	Divisjonen har for liten økonomisk ramme til å øke grunnbemanning. Tilgang på vikarer er redusert og dekker ikke opp for fravær, så egne ansatte er vikarer, og dette gir en totalopplevelse av høy arbeidsbelastning. Stadig hyppigere kapasitetsutfordringer øker belastningen på ansatte, og det er krevende å stadig endre planlagt aktivitet for å imøtekomme en krevende drift. Ansatte som i utgangspunktet har fri må stadig oftere stille opp for å ivareta forsvarlig drift. Det oppleves begrensede støttetjenester som har avlastende effekt.
	Tiltakstittel	Evaluerings
	Organisering - Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS	



Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
4	Ansatte slutter pga høy vaktbelastning	Uten en strukturell endring vil vaktbelastningen for leger bli uendret. I noen fagområder er det få spesialister som medfører at de har hyppige vakter. De vil kunne søke seg til andre og større sykehus med flere spesialister tilgjengelig, og dermed færre vakter i en vaktlinje for å få bedre tid til familie- og fritid. Det er også høy vaktbelastning for pleiepersonell/spesialsykepleiere, og ved sykefravær er det mange og uforutsette vakter som skal dekkes. Det er lite tilgang på vikarer som gjør at både leger og pleiepersonell må arbeide utover ordinær arbeidsplan.
Tiltakstittel		Evaluering
Kommunikasjon og informasjon		

Dato for utskrift: 12.01.2023 14:58

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. - samtaler for individuelle forventningsavklaringer - lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå - informasjonsbrev - informasjon på intranett - personalmøter - ledersamlinger, fysiske og digitale - allmøter, fysiske og digitale Kompetansetiltak - fagdager i turnus - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningslunsj - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineeprosjekt sykepleiere - videreutdanningstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning - heltidskultur ved ufrivillig deltid		
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
5	Ansatte slutter fordi fagmiljøene er små og fragmenterte	Fagmiljøet er sårbart med at enkelt personer dekker spesialistoppgaver alene. Dette gir stort ansvar på få personer, og manglende kontinuitet i tilbudet gjennom året. Ansatte får ikke mulighet til til å utvikle seg i et bredt fagmiljø, og konsekvensen kan medføre manglende opplevelse av å gi helhetlig pasientbehandling. De ulike fagmiljøene har stadig økende spesialisering og seksjonering, som krever flere vaktstiltak. For indremedisin, er det stor bekymring knyttet til manglende generell indremedisinsk

Dato for utskrift: 12.01.2023 14:58

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

		kompetanse da spesialisering innen faget vil medføre at en vaktlinje ikke vil kunne håndtere alle problemstillingene på vakttid. I henhold til krav i LIS utdanningsløp er det behov for å prioritere forskning med egne stillinger, dette lar seg ikke gjennomføre uten en større organisatorisk endring.
Tiltakstittel		Evaluering
Kompetansetiltak		
- fagdager i turnus - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningslunsj - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineeprosjekt sykepleiere - videreutdanningstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning - heltidskultur ved ufrivillig deltid		



Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
6	Ansatte slutter pga mangel på investeringsmidler	Sykehuset Innlandet har en kostnadseffektiv drift, men har en struktur som medfører mange vaktlinjer. For å realisere investeringsmidler er vi avhengig av å effektivere driften ytterligere. Det er risiko for at ansatte slutter da det er lite motiverende med utdatert utstyr som ikke fremmer faglig utvikling og ivaretagelse av pasientsikkerheten. For å realisere investeringsmidler er det risiko for ytterligere effektivisering av driften, og vil medføre enda større arbeidsbelastning på ansatte. Mangel på utstyr skaper forsinkelser i pasientbehandlingen da det krever mye logistikk i form av ekstraarbeid og ekstra innsats fra ansatte for å klargjøre rom og utstyr. Ansatte vil kunne slutte i Divisjon Gjøvik-Lillehammer,

Dato for utskrift: 12.01.2023 14:58

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

Tiltakstittel	Evaluerings
Prioritering av foretakets økonomisk ramme	
- strukturelle grep for å frigjøre midler til investeringer	
- prioritering av fagområder på foretaksnivå	

Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
7	Ansatte slutter som følge av lite hensiktsmessig bygningsmasse	Sykehusbyggene er bygget for en annen tid, hvor krav til forskrift var en annen enn dagens standard. Det er behov for flere enrom med wc/bad på sengepostene da dette i dag gir logistikk utfordringer, hvor ansatte flytter på pasientene etter hvilke pasienter som har det største behovet. Erfaringer fra pandemien har vist behovet for å kunne isolere langt flere pasienter enn hva kapasiteten på enrom er i dag. Det er behov for bedre areal til poliklinisk virksomhet da arealet er bygget for et annet behov enn det som er i dag. Akuttomtakene har behov for større og mer tilrettelagt areal for å utvide mulighet til observasjonssenger og diagnostikk, slik at flere pasienter kan ferdigbehandles i akuttomtakene.

Tiltakstittel	Evaluerings
Prioritering av foretakets økonomisk ramme	
- strukturelle grep for å frigjøre midler til investeringer	
- prioritering av fagområder på foretaksnivå	

Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
8	Ansatte slutter som følge av omstillinger	Det vil være stor usikkerhet relatert til hvilke omstillinger som skal gjennomføres for å sikre faglig og økonomisk bærekraft. Uavklarte omstillinger vil kunne skape stor utrygghet hos ansatte og kan medføre at flere ansatte slutter dersom det blir faglig samling og at funksjoner legges langt unna der hvor ansatte arbeider i dag.

Tiltakstittel	Evaluerings
---------------	-------------

Dato for utskrift: 11.01.2023 10:35

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

Kommunikasjon og informasjon	
Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak.	
- samtaler for individuelle forventningsavklaringer	
- lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå	
- informasjonsbrev	
- informasjon på intranett	
- personalmøter	
- ledersamlinger, fysiske og digitale	
- allmøter, fysiske og digitale	

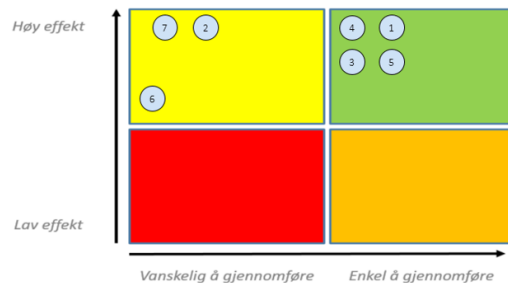


Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
9	Samarbeid mellom geografiske sykehus	På grunn av uenighet i beslutning av struktur kan dette bidra til fortsatt rivalisering og utfordrende samarbeidsklima mellom de geografiske enhetene. Risikoen er knyttet til fordeling av oppgaver og funksjoner mellom de ulike sykehusene.
	Tiltakstittel	Evaluerings
	Organisering - Arbeidsflyt og oppgavedeling - Prioriteringer av arbeidsoppgaver - Samorganisering av fagmiljøer - Samlokalisering av fagmiljøer - videreutvikle LMS	
	Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. -samtaler for individuelle forventningsavklaringer -lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå -informasjonsbrev -informasjon på intranett	
	-personalmater -ledersamlinger, fysiske og digitale -allimeter, fysiske og digitale	
	Styrke psykososialt arbeidsmiljø - styrke fritidstilbud - styrke SI Aktiv - arrangere sosiale sammenkomster- avdelingsvis, divisjonsvis, på tvers av geografi - fordeling av velferdsmidler - "felleskultur-prosjekt" i egen divisjon - sosiale samlinger på tvers av geografi	
Nr	Risikomoment	Arsak / beskrivelse
10	Ansatte slutter pga forringelse av psykososialt arbeidsmiljø	Et godt arbeidsmiljø skapes av ansatte som blir sett og hørt, av både ledere og medarbeidere. Høy generell arbeidsbelastning gir mindre oppmerksomhet og synlighet. Det å avsette tid til ledelse er en forutsetning for at de ansatte trives i gode arbeidsmiljø, men mange ledere opplever at ledelse går på bekostning av administrative oppgaver- og oppgaver som kunne vært utført av ressurser til lederstøtte. I null-pluss alternativet opplever ikke divisjonen mulighet for at dette endres til det bedre.
	Tiltakstittel	Evaluerings
	Ledelse - tilgjengelig og synlig ledelse - personalmater i alle enheter - medarbeidersamtaler, gruppe- og individ - lederavtaler/ledersamtaler (sikre lojalitet til beslutninger på alle nivå) - lederutvikling - nettverksgruppe for ledere - ledergruppeutvikling - lage fora for ledere på tvers av geografi	
	Kommunikasjon og informasjon Viktig at det gis hyppig, tydelig og god informasjon fra alle ledernivå, muntlig og skriftlig. Det utarbeides en plan for kommunikasjon og informasjonsarbeidet, for et samlet foretak. -samtaler for individuelle forventningsavklaringer -lederavtaler og ledersamtaler, alle nivå -informasjonsbrev -informasjon på intranett -personalmater -ledersamlinger, fysiske og digitale -allimeter, fysiske og digitale	
	Kompetansetiltak - fagdager i turnus - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningskurs - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineeprosjekt sykepleiere - videreutdanningstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning - heltidskultur ved ufrivillig deltid	
	Styrke psykososialt arbeidsmiljø - styrke fritidstilbud - styrke SI Aktiv - arrangere sosiale sammenkomster- avdelingsvis, divisjonsvis, på tvers av geografi - fordeling av velferdsmidler - "felleskultur-prosjekt" i egen divisjon	



- sosiale samlinger på tvers av geografi		
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
11	Ansatte slutter pga opplevd arbeidsvilkår	For å beholde ansatte er det viktig at foretaket kan tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår sammenlignet med de større sykehusene. Det er viktig å finne goder som ansatte opplever som positivt.
Tiltakstittel		Evaluerings
Kompetansetiltak - fagdager i turnus - introduksjonsprogram - kompetanseplaner i alle avdelinger - sikre læringsmål i LIS-lege utdanning - forskningskurs - tverrfaglige undervisningsmøter - simulering og teamøvelser - traineesprosjekt sykepleiere - videreutdanningsstiltak sykepleiere - helsefagutdanning, samarbeider med fagskoler - veiledningsgrupper - mentorordning - heltdiskultur ved ufrivillig deltid		
Styrke psykososialt arbeidsmiljø - styrke fritidstilbud - styrke SI Aktiv - arrangere sosiale sammenkomster- avdelingsvis, divisjonsvis, på tvers av geografi - fordeling av velferdsmidler - "felleskultur-prosjekt" i egen divisjon - sosiale samlinger på tvers av geografi		
Styrke opplevd arbeidsvilkår - styrket grunnbemanning - definere prioriteter i arbeidshverdagen - tilby overnattingsmuligheter - nok parkeringsplasser		
- sykehusbarnehage - prosjekt kalenderplan - seniorpolitikk - dialog med kommuner om barnehage til ansattes barn - mastergradstillegg til relevant kompetanse - reiseskipend gruppe 1, LIS i sårbare fagområder - videreutdanning i spesialsykepleie - overgangsbolig - heltdiskultur ved ufrivillig deltid		

Prioriteringsmatrise – tiltakenes mulige effekt og gjennomførbarhet i perioden fram til byggestart.



#	Tiltakområder for å minimere risiko
1	Ledelse
2	Organisering
3	Kommunikasjon og informasjon
4	Kompetansetiltak
5	Styrke psykososialt arbeidsmiljø
6	Styrke opplevd arbeidsvilkår
7	Prioritering av foretakets økonomiske ramme