

INNSPILLSRAPPORT FRA DIVISJON MEDISINSK SERVICE

TILLEGGSOPPDRAG 2 BIBEHOLDE MEDARBEIDERE FRAM TIL
BYGGESTART

Tilleggsoppdrag til konseptfaserapport, 11. januar 2023



Beskrivelse av divisjon Medisinsk service

Divisjon Medisinsk service har 292 årsverk fordelt på 340 ansatte. Disse er fordelt på tre avdelinger; avdeling for Blodbank og medisinsk biokjemi, avdeling for Medisinsk mikrobiologi og avdeling for Patologi. Avdeling for Medisinsk mikrobiologi og avdeling for Patologi er lokalisert på Lillehammer, mens avdeling for Blodbank og medisinsk biokjemi har laboratorievirksomhet med døgndrift 24/7- 365 dager i året på alle somatiske akuttssykehus – Elverum, Gjøvik, Hamar, Lillehammer og Tynset, i tillegg til dagtilbud på Reinsvoll og Sanderud psykiatriske sykehus.

Tittel	Tilleggsoppdrag 2 - Uavhengig av strukturvalg
Risiko-område	Annet
Dato	04.01.2023
Org. plassering	Medisinsk service
Ansvarlig	Mona Elin Steen
Fasilitator	Kirsten Næsset
Interne deltakere	Rune Waalen Merete Holth Lene Jeanette Grøholt Bjøntegaard Laila Lunde Hajra Sinkovec Björg Vøllan Rydjord Magnus Andreas Rognlien Husøy Leif Ole Ødegaard Bach

Målsetting

Viser til tilleggsoppdrag for videreutvikling av Sykehuset Innlandet HF - Deloppdrag 2: Bibehold av ansatte fra beslutning til byggestart.

Beskrivelse

Beholde medarbeidere i perioden fra beslutning til byggestart - uavhengig av strukturvalg.



Akseptkriteriene som ligger til grunn for risikovurderingen:

Akseptkriterier for vurdering av risikoer

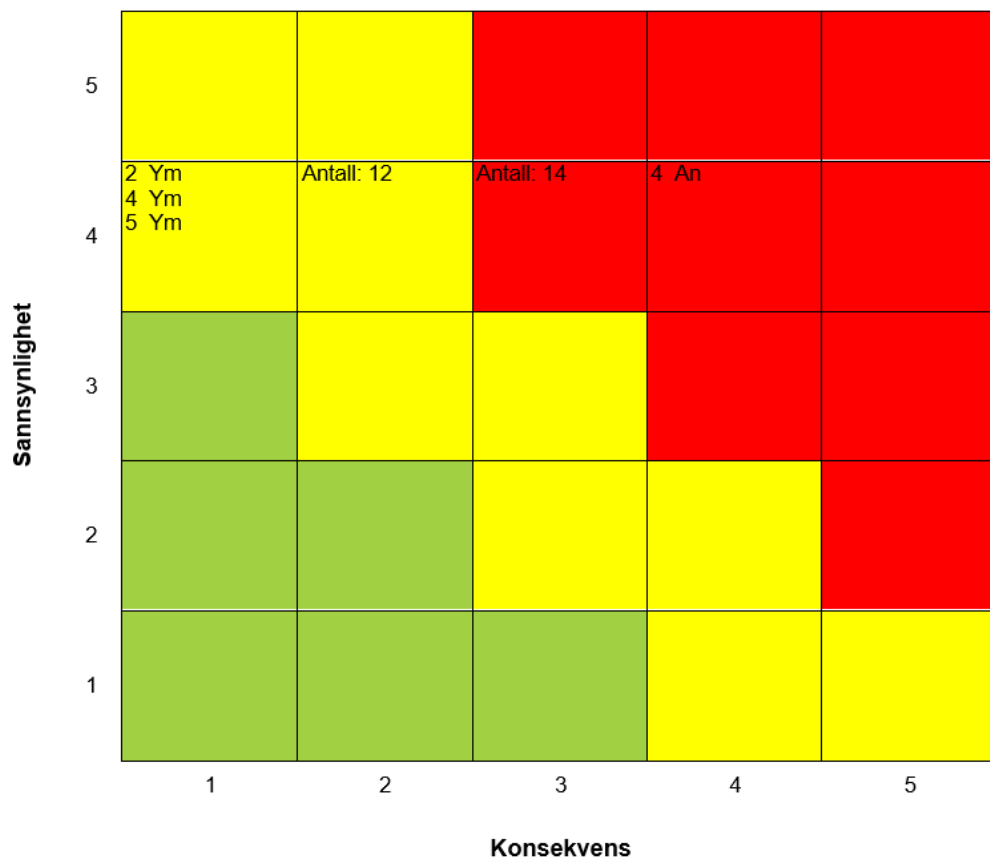
SANNSYNLIGHET (for at risikoen)		KONSEKVENS (gitt at risikoen inntreffer)						
Skala	Sannsynlighet/frekvens (vurdering eller basert på tilsvarende registrert avvik)	Skala	Pasient (liv og helse)	Ansatte	Tjenesteproduksjon	Økonomi	Tillit og omdømme	Ytre miljø
5	<u>Svært stor (90/10)</u> Det kan forventes (eller er registrert) at det skjer hendelser daglig	5	Tap av liv	Arbeidsuførhet, 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 % ift målsetting	Tillit og omdømme kan bli svekket svært alvorlig og skaden er varig	Svært alvorlige skader på miljøet (resitusjonstid >10år)
4	<u>Stor (70/30)</u> Det kan forventes (eller er registrert) at det skjer hendelser ukentlig.	4	Betydelig pasient-/personskade. Fare for tap av liv	Alvorlig helsebelastning, kroniske og varige helseplager, eller sykefravær 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 % ift målsetting	Tillit og omdømme kan bli svekket alvorlig, men skaden er gjenopprettbar på lang sikt	Meget alvorlige skader på miljøet (resitusjonstid 1-10år)
3	<u>Moderat (50/50)</u> Det kan forventes (eller er registrert) at det skjer hendelser minst månedlig.	3	Alvorlig pasient/personskade, eller alvorlig endring i medisinske tilstand	Moderat helsebelastning, eller forbigående helseplager med sykefravær på mer enn 16 dager	Driftstans flere dager	Negativt avvik kan bli mellom 3 % og 8 % ift målsetting	Tillit og omdømme kan bli svekket moderat, men skaden er gjenopprettbar på forholdsvis kort sikt	Moderate skader på miljøet (resitusjonstid 1 mnd-1år)
2	<u>Liten (30/70)</u> 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 0-16 sykefraværsdager	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 % ift målsetting	Tillit og omdømme kan bli svekket, men skaden gjenoprettes raskt	Mindre skader på miljøet (resitusjonstid opptil 1 mnd)
1	<u>Meget liten (10/90)</u> 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 forsikelse, ikke behov for reserve	Negativt avvik kan bli på mindre enn 0,5 % ift målsetting	Tillit og omdømme kan bli ubetydelig svekket	Ingen kjente miljøskader



RISIKOMOMENTER OG TILTAK UAVHENGIG AV STRUKTURVALG

RISIKOVURDERING

R 2023/017



Risikomomenter / hendelser

- 1 Manglende beslutning om fremtidig sykehusstruktur
- 2 Høy arbeidsbelastning
- 3 Høy gjennomsnittsalder for noen stillingsgrupper
- 4 Høyt sykefravær
- 5 Oppfattes ikke som en attraktiv arbeidsplass

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



TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
1	Manglende beslutning om fremtidig sykehusstruktur	Beslutning om fremtidig sykehusstruktur i Innlandet er utsatt. Det fører til at konseptfasen steg 2 forskyves og byggestart blir forskjøvet i tid. Manglende retningsvalg skaper usikkerhet for ansatte om fremtidige arbeidsplasser og oppgaver. Det er vanskelig å drive målstyrt ledelse når vi ikke vet hvor vi skal. Usikkerhet fører til mindre motivasjon og kan føre til høyere sykefravær, økt arbeidsbelastning og økte kostnader. - Faglig utvikling blir sårbar. Usikkerhet kan være en risiko for å miste kritisk kompetanse og kan få konsekvenser både for pasienter, ansatte, tjenesteproduksjon og omdømme.
Tiltakstittel		Evaluering
	Besvare tilleggsoppdraget innen fristen Unngå ytterligere utsettelse av beslutning og spare tid i konseptfasen steg 2.	
	Løpende informasjon om status for fremtidig sykehusstruktur Løpende informasjon om status for fremtidig sykehusstruktur i Innlandet kan redusere usikkerhet for ansatte og inbyggerne, men tiltaket har ingen innvirkning på risiko for pasient, tjenesteproduksjon eller økonomi.	
	Gjennomføre slutt samtaler med alle som sier opp Innhent informasjon om hvorfor ansatte slutter og hva som ev. kunne ha fått de til å fortsette i SI. - Tiltaket påvirker ikke sannsynligheten for at medarbeidere velger å slutte, eller konsekvensene på noen av områdene, men gir divisjonen informasjon til å kunne iverksette målrettede tiltak for å beholde ansatte.	
	Samarbeid med HINN om bioingeniørutdanningen Bioingeniørutdanning - 3-årig bachelor startet opp ved HINN i august 2021.	
	De første kullet med studenter skal ut i praksis i Sykehuset Innlandet vinter/vår 2023. Tiltaket har ingen direkte innvirkning på sannsynligheten for at noen velger å forlate SI, eller noen av konsekvensene. Bioingeniørutdanningen gir muligheter for faglig utvikling gjennom deltidsstillinger i HINN og praksisveiledning av studenter, i tillegg til håp om at rekrutteringen av bioingeniører blir lettere.	
	Ta i bruk Kompetanseportalen Kompetanseportalen rulles ut i 2023. Det gir bedre oversikt og muligheter for individuelle kompetanseplaner, og strategisk kompetanseutvikling.	
	Årlig samling av medlemmer i 3-partssamarbeidet Et godt fungerende 3-partssamarbeid på alle nivå er nødvendig for for å sikre dialog og medvirkning. 3-partssamarbeidet innvirker på motivasjon og engasjement for arbeidsplassen, tillit og omdømme.	
	Kompetansemidler i budsjett Kompetansemidler i budsjettet for 2023.	
	Lederutvikling Tydelige, kommuniserende og handlekraftige, helhetstenkende ledere innvirker på ansattes trivsel og motivasjon for å stå i jobb og måten jobben utføres på, drift/produksjon, økonomi, tillit og omdømme. Ledere i divisjonen skal kjennetegnes ved MOT (modig, omtenksum og tett på).	
	Gode arbeidsvilkår og konkurransedyktige betingelser	
	Fokus arbeidsmiljø Alltid viktig med fokus på arbeidsmiljø - og spesielt ifm. usikkerhet og store endringer. Viktig at alle medarbeidere føler seg sett, hørt og verdsatt.	

Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
2	Høy arbeidsbelastning	Divisjonen ligger blant de 15 % med lavest score i referanseområdet HSØ på temaet Arbeidsforhold. Det var en nedgang på 7 poengscore på påstanden "Arbeidsbelastningen min er passe stor" i ForBedringsundersøkelsen 2022.

Tiltakstittel	Evaluerer
Oppgavedeling Oppgavedeling mellom laboratoriet og klinikk - desentralisert prøvetaking, eller mellom bioingeniør og helsesekretær på laboratoriet kan redusere arbeidsbelastningen og behovet for personell på vakt. Gevinster ift arbeidsflyt både på lab og i klinikk.	
Gjennomgang av arbeidsflyt Gjennomgang av arbeidsflyt i enheter og avdelinger for å identifisere og eliminere tidstyver, optimalisere arbeidsprosesser og redusere arbeidsbelastning.	
Oppfølging av ForBedringsundersøkelsen Oppfølging av ForBedringsundersøkelsen med bevarings- og forbedringstiltak.	
Fokus arbeidsmiljø Alltid viktig med fokus på arbeidsmiljø - og spesielt ifm. usikkerhet og store endringer. Viktig at alle medarbeidere føler seg sett, hørt og verdsatt.	
Fokus på drift i balanse/overskudd - for å sikre midler til MTU/IKT Divisjonen har stor behov for MTU og IKT. Utstyr har begrenset levetid og utvikling av nytt utstyr og digitalisering skjer raskt. Det er viktig med fokus på økonomisk overskudd - regnskap i balanse/overskudd, gode businesscase og arbeid for å ta tilbake analyser som pt. sendes ut av foretaket - for å sikre midler til MTU og IKT.	

Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
3	Høy gjennomsnittsalder for noen stillingsgrupper	Gjennomsnittsalder på 55 år, eller høyere for enkelte stillingsgrupper, betyr at det vil være naturlig avgang - ansatte som går av med pensjon - de nærmeste 7 - 10 årene. Høy gjennomsnittsalder gjelder spesielt for mellomledere i divisjonen og legespesialister i 3 av 4 laboratoriespesialiteter. Laboratoriefagene er små fagmiljøer med få stillinger

	og legespesialister i alle laboratoriefagene er svært vanskelig å rekruttere eksternt. Det tar minimum 4 - 6,5 år å utdanne legespesialister (LiS) etter normerte utdanningsløp. Utdanningstiden øker ved fravær og/eller redusert stilling i løpet av utdanningen. Hvis legespesialiststillinger blir stående ubesatt må vi kjøpe legetjenester fra andre laboratorier og/eller fra bemanningsforetak. Det får konsekvenser både for kvaliteten på og tilgjengeligheten av tjenestene, arbeidssituasjonen for ansatte, økonomi og omdømme.
--	---

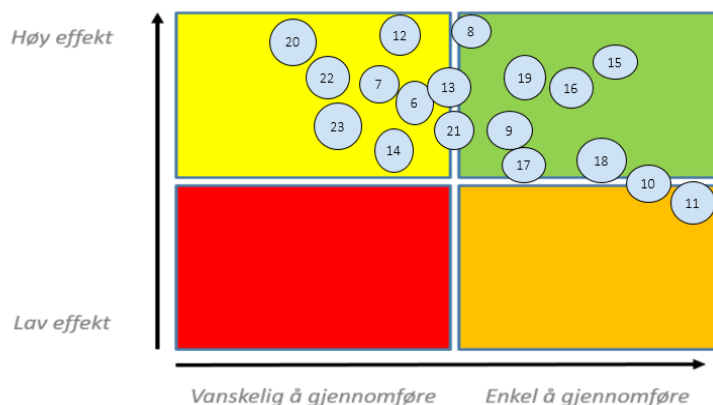
Tiltakstittel	Evaluerer
Spørreundersøkelse blant ansatte Kartlegge hva som kan påvirke hvor lenge ansatte vil fortsette i arbeid i Sykehuset Innlandet HF. Spørreundersøkelsen i seg selv påvirker ikke sannsynligheten for at medarbeidere slutter, eller noen av risikoområdene direkte, men den kan være grunnlag for målrettede tiltak for å beholde medarbeidere i arbeid i foretaket. Spørreundersøkelsen gjennomføres på foretaksnivå.	
Muligheter for faglig utvikling - læring hele arbeidskarrieren Muligheter for faglig utvikling, både individuelt og av laboratorietjenestene generelt, kan påvirke motivasjon for å fortsette i arbeid i SI. Lavere turnover innvirker på kvaliteten på tjenestene, tjenesteproduksjon, arbeidsbelastning, økonomi og omdømme.	

	Søke om akkreditering av alle laboratoriefag Akkreditering av laboratoriefagene fører til større grad av harmonisering og standardisering av laboratorietjenester - kvalitetssikring - som kan ha innvirkning på pasient og ansattisiko, i tillegg til omdømme. Sykehuset Innlandet er det eneste sykehuset i Norge som ikke har akkreditert laboratorietjenester. Det kan få betydning for økonomi hvis vi må kjøpe CE - mekrkede skåler fremfor å lage de selv. - Alle skåler er det ikke mulig å kjøpe kommersielt, og vi kan ikke kjøpe fra andre helseforetak. Kan også ha betydning ift tilbudet på ruslab Sanderud.	
	Gode seniortiltak Tiltak som bidrar til at ansatte velger å fortsette i arbeid etter fylte 62/65 år. Gjennomføre "Seniorsamtaler" fra fylte 55 år.	
	Fokus arbeidsmiljø Alltid viktig med fokus på arbeidsmiljø - og spesielt ifm. usikkerhet og store endringer. Viktig at alle medarbeidere føler seg sett, hørt og verdsatt.	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
4	Høyt sykefravær	Gjennomsnittlig sykefravær i divisjonen har økt med 3,3 prosentpoeng fra 2018 til 2022. Korttidsfraværet [16 dager har økt med 0,8 prosentpoeng i samme tidsrom. Gjennomsnittlig sykefravær i divisjonen i 2022 var 9,3 %. Det er 1,2 prosentpoeng lavere enn det var i 2021. - Korttidsfraværet var 3,2 % og det er 0,3 prosentpoeng høyere enn i 2021.
Tiltakstittel	Evaluerings	
	Tett oppfølging av sykemeldte - kort og lang tid God dialog mellom leder og ansatte og tett oppfølging av sykemeldte har avgjørende betydning for nærværet.	
	Fokus arbeidsmiljø Alltid viktig med fokus på arbeidsmiljø - og spesielt ifm. usikkerhet og store endringer. Viktig at alle medarbeidere føler seg sett, hørt og verdsatt.	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
5	Oppfattes ikke som en attraktiv arbeidsplass	Generasjonsskifte blant bioingeniører. Ansatte med 25 - 40 års tjeneste i SI går av med pensjon og unge, nyutdannede bioingeniør ansettes. Unge, nyutdannede har ikke samme tilknytning til stedet og er mer mobil i forhold til valg av bosted og arbeidsplass. - Det fører til høyere turnover, og økt behov for opplæring av nye medarbeidere.
Tiltakstittel	Evaluerings	
	God on-boarding av nye medarbeidere Måltrettet opplæring, veiledning og oppfølging av nye medarbeidere for å sikre mestring og inkludering så tidlig som mulig.	
	Praksisveileder i alle avdelinger - seksjoner Skape gode praksisplasser for bioingeniørstudentene - de opplever SI som en attraktiv arbeidsplass.	
	Strategiske kompetanseplaner i alle avdelinger	
	Ta i bruk Kompetanseportalen Kompetanseportalen rulles ut i 2023. Det gir bedre oversikt og muligheter for individuelle kompetanseplaner, og strategisk kompetanseutvikling.	
	Årlig samling av medlemmer i 3-partssamarbeidet Et godt fungerende 3-partssamarbeid på alle nivå er nødvendig for for å sikre dialog og medvirkning. 3-partssamarbeidet innvirker på motivasjon og engasjement for arbeidsplassen, tillit og omdømme.	
	Oppfølging av ForBedringsundersøkelsen Oppfølging av ForBedringsundersøkelsen med bevarings- og forbedringstiltak.	

Kompetansemidler i budsjett	
Kompetansemidler i budsjettet for 2023.	
Internundervisning	
Internundervisning til fastsatte dager/tidspunkt og med tema som enheten velger, påvirker tjenesteproduksjon, ansatte, tillit og omdømme.	
Gode arbeidsvilkår og konkurransedyktige betingelser	
Fokus arbeidsmiljø	
Alltid viktig med fokus på arbeidsmiljø - og spesielt ifm. usikkerhet og store endringer. Viktig at alle medarbeidere føler seg sett, hørt og verdsatt.	
Fokus på drift i balanse/overskudd - for å sikre midler til MTU/IKT	
Divisjonen har stor behov for MTU og IKT. Utstyr har begrenset levetid og utvikling av nytt utstyr og digitalisering skjer raskt. Det er viktig med fokus på økonomisk overskudd - regnskap i balanse/overskudd, gode businesscase og arbeid for å ta tilbake analyser som pt. sendes ut av foretaket - for å sikre midler til MTU og IKT.	

Prioriteringsmatrise «oppgave 1 – uavhengig av struktur»

Vurderer tiltakenes mulige effekt og gjennomførbarhet i perioden fram til byggestart.



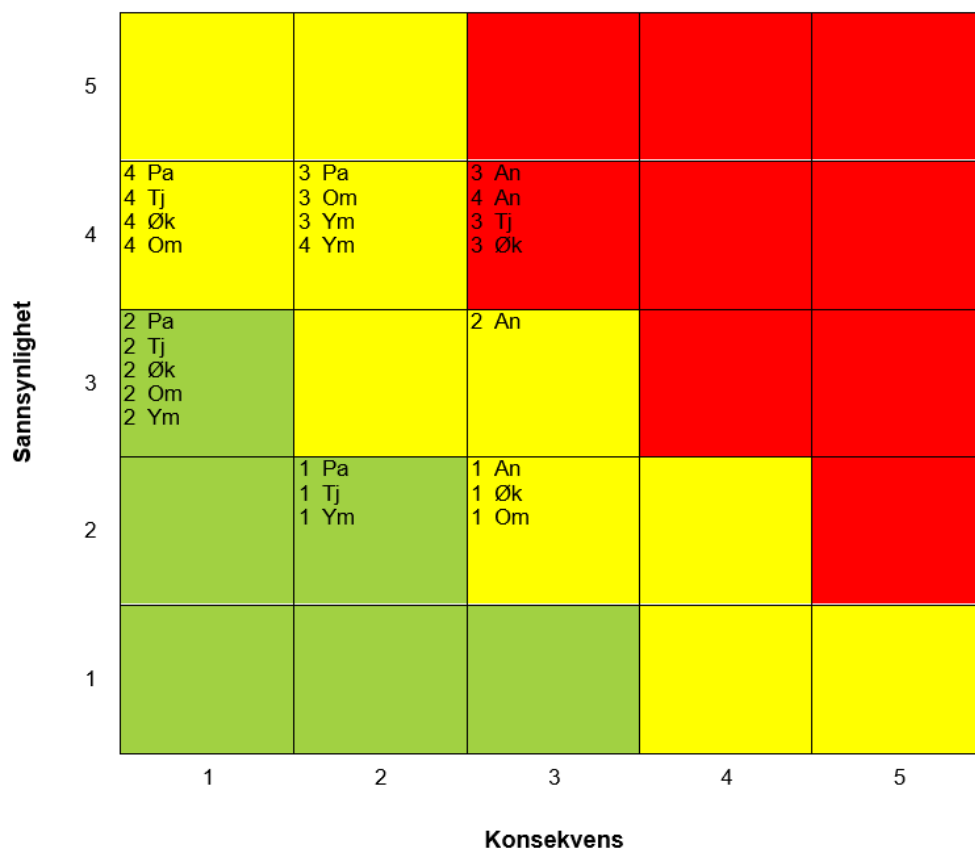
- TIL 06 Oppgavedeling
- TIL 07 Gjennomgang av arbeidsflyt
- TIL 08 Tett oppfølging av sykemeldte - kort og lang tid
- TIL 09 Gode seniortiltak
- TIL 10 Gjennomføre sluttsamtaler med alle som sier opp
- TIL 11 Samarbeid med HINN om bioingeniørutdanningen
- TIL 12 God on-boarding av nye medarbeidere
- TIL 13 Praksisveileder i alle avdelinger - seksjoner
- TIL 14 Strategiske kompetanseplaner i alle avdelinger
- TIL 15 Ta i bruk Kompetanseportalen
- TIL 16 Arlig samling av medlemmer i 3-partssamarbeidet
- TIL 17 Oppfølging av ForBedringsundersøkelsen
- TIL 18 Kompetansemidler i budsjett
- TIL 19 Internundervisning
- TIL 20 Lederutvikling
- TIL 21 Gode arbeidsvilkår og konkurransedyktige betingelser
- TIL 22 Fokus arbeidsmiljø
- TIL 23 Fokus på drift i balanse/overskudd - for å sikre midler til MTU/IKT



RISIKOMOMENTER OG TILTAK KNYTTET TIL MJØSSYKEHUS ALTERNATIVET

RISIKOVURDERING

R 2023/021



Risikomomenter / hendelser

- 1 Usikkerhet om hva Mjøssykehuset innebærer
- 2 Moelv er en liten by
- 3 Store endringer
- 4 Ansatte ønsker ikke lengre reisevei

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



TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

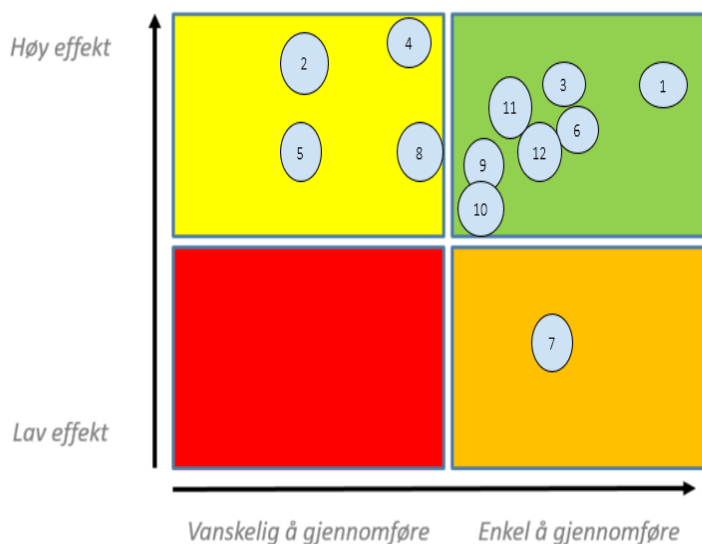
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
1	Usikkerhet om hva Mjøssykehuset innebærer	Usikkerhet om hva Mjøssykehuset innebærer for den enkelte kan føre til valg om å bytte arbeidsplass. Det er stor konkurranse om helsepersonell generelt, så det er lett å få jobb andre steder - i andre helseforetak og private laboratorier. Sannsynligheten for å miste personell ved valg av Mjøssykehuset er mindre enn er mindre enn ved valg av null-pluss alternativet. Spørreundersøkelsen foretaket gjennomfører kan gi svar på hva som kan redusere usikkerhet og turnoverintensjon.
Tiltakstittel		Evaluering
	Forberede ansatte - god informasjon og medvirkning Forberede ansatte fra dag 1. Sikre god og målrettet informasjon. Være realistiske, men se mulighetene. Legge til rette for stor grad av medvirkning. Lytt til "tvilere", negative innspill også. Hente informasjon fra andre som har vært i samme prosess. Ta det alvorlig, vurder tiltak forløpende. .	
	Styrke 3-partssamarbeidet Jevnlige møter med tillitsvalgte og verneombud i alle avdelinger og enheter.	
	Omstillingsrutiner - oppdatering og informasjon Kunnskap om omstillingsrutiner minimerer usikkerhet og gjør omstillingsprosessene mer forutsigbare.	
	Bedre samarbeid - internt i divisjonen og med klinikken Et stort Mjøssykehus, der alle divisjonens avdelinger er samlet på et geografisk sted - og der store deler av klinikken er samlet - vil styrke samarbeidet både mellom divisjonens avdelinger, og mellom avdelinger i divisjonen og klinikken. Internt i divisjonen vil dette gi et styrket samarbeid om personell, utstyr/instrumenter, metoder - det vil gi større grad av robusthet, med større fagmiljø, og redusert sårbarhet.	
	Strategiske kompetanseplaner i alle avdelinger Små og sårbare fagmiljø kan ha risiko for å miste kritisk kompetanse.	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
2	Moelv er en liten by	Liten by med dertil mindre utbygd infrastruktur; skole, barnehage, boligtomter, jobb for partner.
Tiltakstittel		Evaluering
	Samarbeide med kommunen om infrastrukturtiltak Fra beslutning til Mjøssykehuset er ferdigstilt er det mange år og noen ansatte kan kanskje tenke seg å flytte til Moelv. Da er det viktig at det er boliger/-tomter, barnehager, skole og jobbmuligheter for partnere.	
	Gode arbeidsvilkår og konkurransedyktige betingelser Arbeidsvilkår rettes for eksempel mot: - turnus som reduserer risiko knyttet til reiseveg - bruk av hjemmekontor der det er mulig, deler av stillingen	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
3	Store endringer	Mjøssykehuset innebærer store endringer for alle og nytt arbeidssted for mange. Forholdsvis kort veg til andre arbeidsgivere - Åhus, Oslo - konkurranse om begrensede ressurser.
Tiltakstittel		Evaluering
	Organisasjonsutvikling mot Mjøssykehuset - Sikre god ressursstyring. - Samle oppgaver og ivareta behov i klinikken. - Legge til rette for tettere og bedre dialog med klinikken. - Vurdere oppgavedeling mellom klinikk og laboratorium, og mellom forskjellige stillingsgrupper - Gjennomføre arbeidsflytprosesser i alle enheter - Sikre utvikling av fag, tydelige planer og prioriteringer.	



	- Oppfølging av hver enkelt ansatt - Spesielt fokus på hvem det er kritisk å beholde (kompetanse) og legge til rette for tiltak der - Tydelig styring ift målbildet	
	Ledelse av endringsprosesser Lederopplæring, trening og mobilisering av ledere med endringskompetanse og handlekraft til å planlegge, gjennomføre, følge opp og evaluere omstillingstiltak.	
	Styrke 3-partssamarbeidet Jevnlige møter med tillitsvalgte og verneombud i alle avdelinger og enheter.	
	Omstillingsrutiner - oppdatering og informasjon Kunnskap om omstillingsrutiner minimerer usikkerhet og gjør omstillingsprosessene mer forutsigbare.	
	Gode arbeidsvilkår og konkurransedyktige betingelser Arbeidsvilkår rettes for eksempel mot: - turnus som reduserer risiko knyttet til reiseveg - bruk av hjemmekontor der det er mulig, deler av stillingen	
	Fokus arbeidsmiljø Alltid viktig med fokus på arbeidsmiljø - og spesielt ifm. usikkerhet og store endringer. Viktig at alle medarbeidere føler seg sett, hørt og verdsatt.	
	Bedre samarbeid - internt i divisjonen og med klinikken Et stort Mjøsseykehus, der alle divisjonens avdelinger er samlet på et geografisk sted - og der store deler av klinikken er samlet - vil styrke samarbeidet både mellom divisjonens avdelinger, og mellom avdelinger i divisjonen og klinikken. Internt i divisjonen vil dette gi et styrket samarbeid om personell, utstyr/instrumenter, metoder - det vil gi større grad av robusthet, med større fagmiljø, og redusert sårbarhet.	
	Strategiske kompetanseplaner i alle avdelinger Små og sårbare fagmiljø kan ha risiko for å miste kritisk kompetanse. Mjøsseykehuset blir stort - men det vil fortsatt være lab. virksomhet på	
	Elverum og på Lillehammer (og Tynset).	
	Gode seniortiltak	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
4	Ansatte ønsker ikke lengre reisevei	Nytt sykehus i Moelv fører til lengre reiseveg mellom bolig og arbeidssted for noen arbeidstakere.
	Tiltakstittel	Evaluerer
	Samarbeide med kommunen om infrastrukturtiltak Fra beslutning til Mjøsseykehuset er ferdigstilt er det mange år og noen ansatte kan kanskje tenke seg å flytte til Moelv. Da er det viktig at det er boliger/-tomter, barnehager, skole og jobbmuligheter for partnere.	
	Gode arbeidsvilkår og konkurransedyktige betingelser Arbeidsvilkår rettes for eksempel mot: - turnus som reduserer risiko knyttet til reiseveg - bruk av hjemmekontor der det er mulig, deler av stillingen	
	Gode seniortiltak	

Prioriteringsmatrise «oppgave 2 - Mjøssykehuset»

Vurdere tiltakenes mulige effekt og gjennomførbarhet i perioden fram til byggestart.



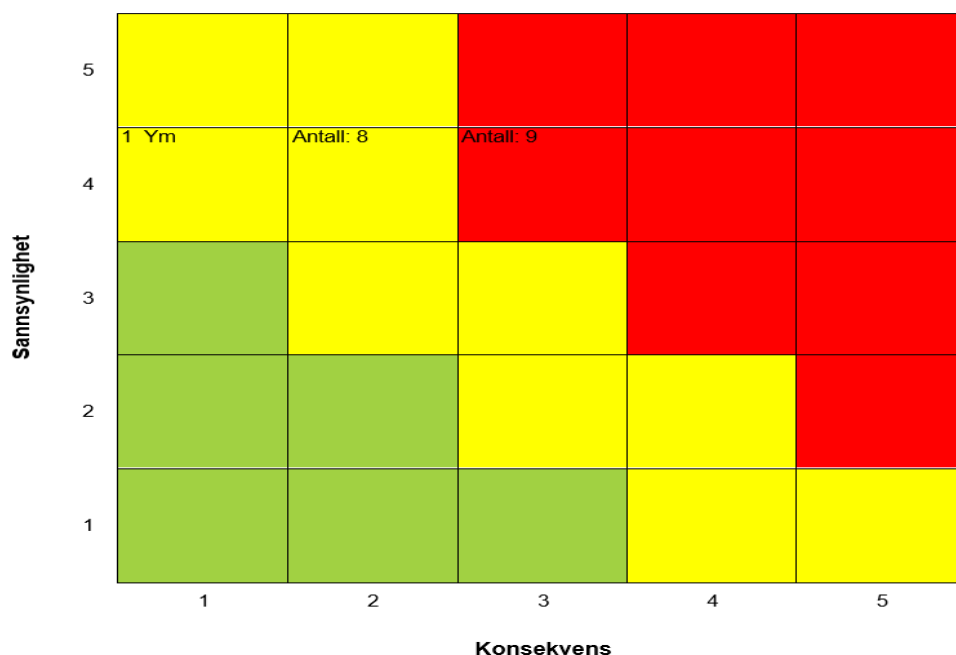
- TIL 01 Forberede ansatte - god informasjon og medvirkning
- TIL 02 Organisasjonsutvikling mot Mjøssykehuset
- TIL 03 Tydelig ledelse
- TIL 04 Ledelse av endringsprosesser
- TIL 05 Styrke 3-partssamarbeidet
- TIL 06 Omstillingsrutiner - oppdatering og informasjon
- TIL 07 Samarbeide med kommunen om infrastrukturelt tiltak
- TIL 08 Gode arbeidsvilkår og konkurransedyktige betingelser
- TIL 09 Fokus arbeidsmiljø
- TIL 10 Bedre samarbeid - internt i divisjonen og med klinikken
- TIL 11 Strategiske kompetanseplaner i alle avdelinger
- TIL 12 Gode seniortiltak



RISIKOMOMENTER OG TILTAK KNYTTET TIL NULL-PLUSS ALTERNATIVET

RISIKOVURDERING

R 2023/020



Risikomomenter / hendelser

- 1 Små, sårbare fagmiljøer
- 2 Usikkerhet om hva null-pluss alternativet innebærer
- 6 Mange vaktlinjer

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

TILTAKSPLAN RISIKOVURDERING

Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
1	Små, sårbare fagmiljøer	Små fagmiljøer på flere lokasjoner krever at det iverksettes avbøtende tiltak for å sikre lik faglig standard på tvers av geografi. Stort faglig ansvar på enkeltpersoner, og få personer å spørre om råd og faglig veidning. Få ansatte, høy aktivitet og store krav til kompetanse/mestring kan føre til at ansatte velger å slutte. Døgnskuttet drift på flere sykehus krever døgnskuttet bemanning av laboratoriet. Forskjellen på null-pluss og dagens situasjon er at med et tydelig mål bilde kan vi gjøre prioriteringer, iverksette omstillingstiltak og utvikle organisasjonen etter målbildet. Kompleks klinisk aktivitet på mange hus krever mye ressurser ift ansatte og utstyr. OU-tiltak blir viktig for å redusere arbeidsbelastningen og sikre enhetlig tilbud til pasientene.
Tiltakstittel		Evaluering
Organisasjonsutvikling mot 0+ alternativet		
Samling av fag/funksjoner blir viktig for å minimere konsekvensene av døgndrift på flere hus - ift. faglig utvikling, likeverdige tjenester og økonomisk bærekraft.		

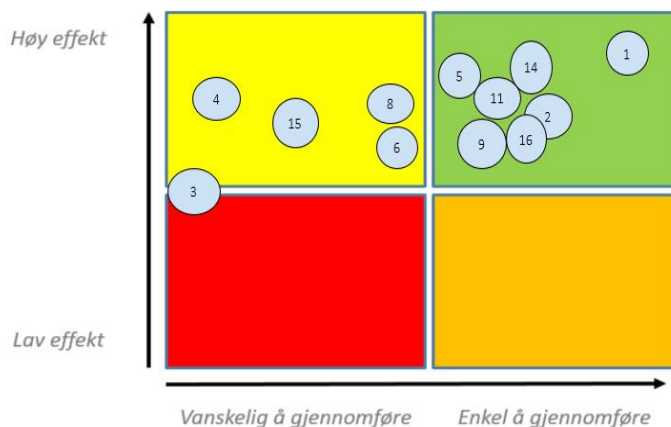


	Oppgavedeling	
	Arbeidsflytprosesser i alle enheter Gjennomføre arbeidsflytprosesser i alle avdelinger og enheter for å identifisere og eliminere tidstyver, redusere arbeidsbelastningen og optimalisere arbeidsflyten.	
	Tett oppfølging av sykefravær - kort og lang tid Høyt sykefravær er en risiko for kvaliteten på arbeidet som utføres, tjenestetilbudet og arbeidsmiljøet. I tillegg til at det er kostbart.	
	Fokus arbeidsmiljø Alltid viktig med fokus på arbeidsmiljø - og spesielt ifm. usikkerhet og store endringer. Viktig at alle medarbeidere føler seg sett, hørt og verdsatt.	
	Strategiske kompetanseplaner i alle avdelinger Små og sårbare fagmiljø kan ha risiko for å miste kritisk kompetanse	
	Tydelig ledelse	
	Styrke 3-parts samarbeidet i alle avdelinger	
	Gode seniortiltak	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
2	Usikkerhet om hva null-pluss alternativet innebærer	God informasjon om null-pluss alternativet, og organisasjonsendringer som følger av retningsvalget. Sikre medvirkning av ansatte, fagmiljøer, tillitsvalgte og vernetjenesten i OU-prosessene.
	Tiltakstittel	Evaluerings
	Løpende informasjon om status for fremtidig sykehusstruktur Tema i ledermøter, oppfølgingsmøter med avdelingene og DTV-møter i divisjonen.	
	Omstillingsrutiner - oppdatering og informasjon Tiden fra beslutning til byggestart er lang og mange vil vurdere om de skal bytte jobb i denne perioden. Viktig å få på plass oppdaterte omstillingsrutiner for å gjøre omstillingsprosessene forutsigbare.	
	Gode arbeidsvilkår og konkurransedyktige betingelser	
	Fokus arbeidsmiljø Alltid viktig med fokus på arbeidsmiljø - og spesielt ifm. usikkerhet og store endringer. Viktig at alle medarbeidere føler seg sett, hørt og verdsatt.	
	Strategiske kompetanseplaner i alle avdelinger Små og sårbare fagmiljø kan ha risiko for å miste kritisk kompetanse	
	Tydelig ledelse	
	Styrke 3-parts samarbeidet i alle avdelinger	
	Gode seniortiltak	
Nr	Risikomoment	Årsak / beskrivelse
6	Mange vaktlinjer	Døgnbemanning krever mange ansatte og mye opplæring før de kan gå inn i vaktordningen. Få ansatte på vakt på kveld, natt og helg gjør at ansvaret kan oppleves som tyngende. - Kan føre til at noen velger å søke seg til andre, større arbeidsplasser.

Tiltakstittel	Evaluerings
Oppgavedeling	
Arbeidsflytprosesser i alle enheter Gjennomføre arbeidsflytprosesser i alle avdelinger og enheter for å identifisere og eliminere tidstyver, redusere arbeidsbelastningen og optimalisere arbeidsflyten.	
Tett oppfølging av sykefravær - kort og lang tid Høyt sykefravær er en risiko for kvaliteten på arbeidet som utføres, tjenestetilbudet og arbeidsmiljøet. I tillegg til at det er kostbart.	
Gode arbeidsvilkår og konkurransedyktige betingelser	
Fokus arbeidsmiljø Alltid viktig med fokus på arbeidsmiljø - og spesielt ifm. usikkerhet og store endringer. Viktig at alle medarbeidere føler seg sett, hørt og verdsatt.	
Tydelig ledelse	
Gode seniortiltak	

Prioriteringsmatrise «oppgave 2 – Null-pluss»

Vurdere tiltakenes mulige effekt og gjennomførbarhet i perioden fram til byggestart.



- TIL 01 Løpende informasjon om status for fremtidig sykehusstruktur
- TIL 02 Omstillingsrutiner - oppdatering og informasjon
- TIL 03 Organisasjonsutvikling mot 0+ alternativet
- TIL 04 Oppgavedeling
- TIL 05 Arbeidsflytprosesser i alle enheter
- TIL 06 Tett oppfølging av sykefravær - kort og lang tid
- TIL 08 Gode arbeidsvilkår og konkurransedyktige betingelser
- TIL 09 Fokus arbeidsmiljø
- TIL 11 Strategiske kompetanseplaner i alle avdelinger
- TIL 14 Tydelig ledelse
- TIL 15 Styrke 3-parts samarbeidet i alle avdelinger
- TIL 16 Gode seniortiltak