

# RISK- OCH KONSEKVENSBEDÖMNING

## inför förändring - ur ett arbetsmiljöperspektiv

Verksamhet: Regionövergripande

Ansvarig chef: Karin Looström Muth, Hälsa och sjukvårds utvecklingsdirektör

Deltagare vid genomförande av risk- och konsekvensbedömning:

Namn	Funktion
Ulrica Borchardt	Projektledare
Annika Isaksson	Kommunal
Jeanette Hansson	Vision
Gustaf Ahlqvist	Vårdförbundet
Karin Kihlberg	Saco
Richard Olausson	Systemspecialist Sahlgrenska
Ann-Sofie Ardfeldt	Funktionsledare KSD
Kajsa Quitz	Verksamhetsutvecklare Närhälsan
Maria Telemo Taube	Medicinsk rådgivare Koncernkontoret KSD
Per Jacobsson	Regionutvecklare Koncernkontoret KSD
Kristin Schaffer	HR-partner Koncernkontoret
Christine Björklund	HR-partner Koncernkontoret

Risk- och konsekvensbedömning framtagen tillsammans med skyddsombud JA  NEJ

Kommentar:

Behandlas på Arbetsplatsträff:	Behandlas i Samverkansgrupp:
Datum för underskrift:	Datum för underskrift:
Namn:	Namn:
Funktion för arbetsgivaren:	Funktion/fackförbund för arbetstagarna:

**Varför sker den planerade förändringen?**

För att effektivisera, öka tillgängligheten och förenkla för invånare, patienter och medarbetare inom VGR

**Vad består förändringen av**

Införandet av patientportalen Vård och Hälsa som samlar tre e-tjänsterna och på sikt även samlar övriga e-tjänster för invånare och patienter

**Var ska förändringen genomföras?**

På en regionövergripande nivå

**Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs?**

Medarbetare på följande förvaltningar, i den mån verksamheten inom förvaltningen aktivt arbetar i plattformen Vård och hälsa:

- SU, Sjukhusen i väster, Försörjningsförvaltningen, SkaS, SÄS, NU-sjukvården, Närhälsan, Regionhälsan, Habilitering och hälsa och Folkandvården

**När planeras förändringen att genomföras?**

Processen är redan påbörjad

**Övrigt**

Då införandet redan pågår så blir denna RoK delvis retrospektiv, för att identifiera kompletterande åtgärder

Kommunikationsplan under förändringsprocessen	Genomförd/datum	Ansvarig

## Vägledning för bedömning av en risks storlek

Riskvärdering		Sannolikhet för inträffande			
		Mycket liten (1)	Liten (2)	Måttlig (3)	Stor (4)
Allvarlighetsgrad	Katastrofal (4)	4	8	12	16
	Betydande (3)	3	6	9	12
	Måttlig (2)	2	4	6	8
	Mindre (1)	1	2	3	4

Risktal	Riskens storlek	Åtgärd
1-3	Liten	Ingen åtgärd krävs
4-6	Medel	Åtgärd inom 3 månader
8-9	Stor	Åtgärd inom 1 månad
12-16	Allvarlig	Åtgärd omedelbart

1. Bedömningen av en risks storlek är en sammanvägning av allvarlighetsgraden och sannolikheten för att den inträffar.
2. Genom att multiplicera värdet för sannolikhet med värdet för allvarlighet räknas riskens storlek fram, d.v.s. risktalet.
3. Riskvärderingen ska ske utifrån skalan bredvid.
4. Risktalet ger riskens storlek och eventuellt behov av åtgärd och tidsram.

Reviderad mall – tagen i Arbetsmiljödelegationen  
7 september 2021

### Åtgärdas/säkras innebär till exempel:

Att arbetsgruppen enas om en möjlig åtgärd i samband med förändringen som gör att identifierad risk graderas ner  
Att arbetsgruppen får ny/kompletterade information om förändringen som gör att risken graderas ner

## Exempel på möjliga arbetsmiljörisiker i samband med förändringar:

Tekniska och fysiska risker:	Organisatoriska risker:	Sociala risker:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ej anpassade/fungerande IT-system</li><li>• Trasiga maskiner</li><li>• Brister i lyftanordningar</li><li>• Bristfällig skyddsutrustning</li><li>• Ej anpassad ventilation</li><li>• Fukt och mögel</li><li>• Bristfällig belysning</li><li>• Störande och/eller skadliga ljudnivåer</li><li>• Tunga lyft</li><li>• Arbete i obekväma ställningar</li><li>• Farliga kemikalier</li><li>• Smitta</li><li>• Arbete på extrema platser som höga höjder</li><li>• Halt eller hårt underlag</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Långvarig och ohälsosam arbetsbelastning</li><li>• För lite tid för återhämtning</li><li>• Bristande kommunikation</li><li>• Bristande ledning och styrning</li><li>• Otydlighet i roller och ansvar</li><li>• Bristande kunskaper</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Samarbetssvårigheter</li><li><input type="checkbox"/> Konflikter</li><li><input type="checkbox"/> Kränkande särbehandling</li><li><input type="checkbox"/> Bristande kommunikation</li><li><input type="checkbox"/> Kränkningar och hot på sociala medier</li><li><input type="checkbox"/> Hotfulla situationer</li></ul>

## Värdering av risk ur ett arbetsmiljöperspektiv inklusive handlingsplan

Liten risk	Medel risk	Stor risk	Allvarlig risk
------------	------------	-----------	----------------

RISKER				VAD/HUR förbättras?	VEM ansvarig?	UPPFÖLJNING datum/resultat	NÄR klart?
<p><b>KOGNITIV BELASTNING:</b> Vissa delar i systemet är ännu inte självinstruerande/intuitiva, vilket gör att användare måste lära sig exakt hur hen ska göra för att boka in olika typer av möten.</p> <p>Begrepp och benämningar i systemet är nya jämfört med befintliga system, vilket kan leda till en ökad belastning.</p>			X	<p>Åtgärder ligger inom utvecklingsplanen för projektet.</p> <p>Diskutera med leverantören, om hur de kan bli bättre på att beskriva hur förbättringar/utvecklingar i systemet förbättrar för användaren</p>	Hälsa och sjukvårds utvecklingsdirektör	Vid programavslut	
<p><b>ÖKAD ARBETSBELASTNING:</b> Ökad tidsåtgång eftersom funktionaliteten ännu inte är fullt utbyggd och att systemet inte är integrerat till andra system vilket i dagsläget leder till dubbelarbete. Utvecklingstakten för återstående funktionalitet bedöms för VGR vara långsam jämfört med förväntan, vilket leder till oro för ökad arbetsbelastning. Ökad arbetsbelastning på grund av att administrationsmöjligheter inte finns tillgängliga för VGR fullt ut ännu. För vårdpersonal finns det vissa begränsningar i att tydligt få en samlad översikt i kronologisk ordning över patientbesöken.</p>			X	<p>Integrationsarbete med Millennium pågår.</p> <p>Integrationer för bokningar är pågående</p> <p>Vissa redigeringar kommer fortsatt att skötas via leverantörens support, rutin är under införande. Parallellt pågår en planering av successiv överflyttning av administrationsmöjligheter till VGR.</p> <p>Utvecklingsönskemål ligger i en prioriterad utvecklingsplan.</p>	<p>Programchef Millennium</p> <p>Programägare</p> <p>Programägare</p> <p>Programägare</p>	<p>Efter Millennium-utrollning i respektive del av regionen</p> <p>Vid programavslut</p> <p>Vid programavslut</p> <p>Q4, 2024</p>	

## Värdering av risk ur ett arbetsmiljöperspektiv inklusive handlingsplan

Liten risk	Medel risk	Stor risk	Allvarlig risk
------------	------------	-----------	----------------

RISKER				VAD/HUR förbättras?	VEM ansvarig?	UPPFÖLJNING datum/resultat	NÄR klart?
KOMMUNIKATION: Behov av förtydligad kommunikation t.ex. kring utveckling och nyheter.		X			Utvecklingschef	Januari 2024	
NYTT ARBETSSÄTT OCH FÖRÄNDRINGSLEDNING: Vissa tjänster kräver ett nytt arbetssätt, om inte alla är med i arbetsprocessen så kommer arbetsbelastningen öka på de som kan och tar ansvar för implementeringen, på samma sätt som vid införande av samtliga nya systemstöd.		X			Hälso och sjukvårds utvecklingsdirektör	Vid programavslut	
RESURS- OCH KOMPETENSBRIST: Svårt att bedöma behovet av resurser för förvaltning och support av systemet, i likhet med vid införande av andra system.		X			Enhetschef Applikationsleverans	Vid programavslut	
Eventuella större incidenter under införandet skapar stress och ökad arbetsbelastning		X			Verksamhetschef  Enhetschef Support, gängse rutiner skall följas	Vid programavslut	

Tidigare skillnader mellan test- och utbildningsmiljö har skapat osäkerhet.	X				Var problem i början, har åtgärdats.	Utvecklingschef	Redan åtgärdat, ingen uppföljning	Redan klart
---	---	--	--	--	--------------------------------------	-----------------	-----------------------------------	-------------

## Möjlighet ur ett arbetsmiljöperspektiv inklusive handlingsplan

MÖJLIGHETER	VAD/HUR utveckla?	VEM ansvarig?	UPPFÖLJNING datum/resultat	NÄR Klart?
VGR kan ta hand om stort antal patienter utan att öka arbetsbelastningen – när systemet är fullt utrullat med Millennium		Hälso och sjukvårdsutvecklingsdirektör	Efter Millennium-utrullning	
Digitalisering möjliggör distansarbete – kan t.ex. bli lättare att rekrytera.		Hälso och sjukvårdsutvecklingsdirektör	Efter Millennium-utrullning	
Positivt för patienter med ökad tillgänglighet och delaktighet i sin egen hälsa – glada och nöjda patienter ger en bättre arbetsmiljö.		Hälso och sjukvårdsutvecklingsdirektör	Efter Millennium-utrullning	
Bättre digital arbetsmiljö - när alla pusselbitar är på plats och systemen är integrerade med varandra så kommer det att förenkla och underlätta administrationen.		Hälso och sjukvårdsutvecklingsdirektör	Efter Millennium-utrullning	
Möjliggör nya arbetssätt – exempelvis digitala hembesök.		Hälso och sjukvårdsutvecklingsdirektör	Efter Millennium-utrullning	

Alternativt - lägg in i "Allt i ett - handlingsplanen"