

**RISIKO- OG KONTROLLMATRISE**

**Kristiansand kommune**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sannsynlighet** | Verdi | Eksempel |
| Lite sannsynlig | 1 | Sjeldnere enn hvert 50. år |
| Mindre sannsynlig | 2 |  |
| Sannsynlig | 3 | En gang pr 5-10 år |
| Meget sannsynlig | 4 |  |
| Svært sannsynlig | 5 | Årlig eller oftere |
|  |  |  |
| **Konsekvens** | Verdi | Eksempel |
| Lav | 1 | Ingen personskade |
| Moderat | 2 | Mindre personskade |
| Høy | 3 | Alvorlig personskade |
| Kritisk | 4 | Flere alvorlig skadd |
| Katastrofal | 5 | Dødsfall/mange skadd |

|  |  |
| --- | --- |
| **Bakgrunn for analysen**:  (Hvorfor lages analysen?) | I sammenheng med årlig vernerunde |
| **Deltakere i analysen:** | Are Vegusdal, Thor Kristian Hanisch, Viktoria Hoel  Skjemaet tar utgangspunkt i KS sin veileder Rådmannens internkontroll fra 2017 |
| **Dato gjennomført:** | 06.03.2023 |

.

Se veiledning i tabell øverst til høyre, og gi poeng 1-5. Multipliser poeng, og sett kryss. Hvis risikoverdi er høyere enn 9 bør det være bekrevet tiltak.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ID** | **1. Hva kan gå galt** | **2. Hvor galt kan det gå?** | | | | | **3. Hva er gjort for å unngå at det går galt?** | **4. Er det nok?** | **5. Oppfølging, må det gjøres mer?** | | |
| Nr | Identifisert risiko /  trussel / uønsket hendelse | Beskriv kort hvilke konsekvenser som kan inntreffe. | Sannsy-nlighet | Konse-kvens | Lav  <8 | Høy  >9 | Etablerte tiltak for å redusere risiko | Er risiko etter tiltak akseptabel? | Nye tiltak | Ansvarlig | Frist |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Brann**  Adkomst rømningsveier  Røyking  Bruk av levende lys  Varmekilder  Slukkeutstyr  Kjennskap til sikkerhetsinnstruks  Brannvernøvelser | Bygningsmessige skader  Evakuering  Store menneskelige skader,  Død  Traumatisk opplevelse for personalet  Brann med personskade  Brann med materielle skader | 3 | 3 |  | 9 | Brannøvelser | Ja Nei | Bygningsplan med rømningsveier Prosedyre på evakuering Utnevnelse og opplæring av brannansvarlig  Gjennomgang av prosedyren internt i kontoret iht. oppmøtested, brannansvarlig  Gjennomgang av bruk av varmeovner | Viktoria Hoel | 20.03.23 |
|  | **Vold og trusler**  Arbeidets organisering og tilrettelegging-  Hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold,  Alenearbeid,  Arbeidstidens plassering og organisering,  Bemanning,  Kompetanse,  Utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger,  Effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.  Se <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/4/23a/23a-1/> |  | 1 | 2 | 2 |  |  | Ja Nei |  |  |  |
| 1. . | Strømstans | Digitale varslingsanlegg går ut av drift  Systemer ligger nede  Ventilasjon og kjøleanlegg er ute av drift | 2 | 1 | 2 |  | Lagre dokumenter i skyen | Ja Nei |  |  |  |
|  | Tyveri (medisiner, verdigjenstander) | Mistenksomhet blant ansatte  Utrygghet | 3 | 1 | 3 |  | Adgangskort  Låsbare skuffer | Ja Nei | Gjennomgang om alle har/ønsker låsbare skap/skuffesystem | Viktoria Hoel | 20.03.23 |
|  | Konflikter | Redusert arbeidsglede  Mistrivsel  Baksnakking  Dårlig omdømme  Sykemeldinger  Ansatte som slutter  Vanskelig å rekruttere ansatte  Manglende respekt for kollegaer | 2 | 3 | 6 |  | Ukentlige møter  Rom for uformell kontakt  Mye felles reiser i forbindelse med jobb | Ja Nei |  |  |  |
|  | Stort arbeidspress | Sykefravær og skader | 4 | 2 | 8 |  | Ansettelsesprosess, økt bemanning  Ukentlige møter med statusoppdatering om arbeidsoppgaver  Lav terskel for samarbeid og delegering/fordeling av oppgaver | Ja Nei | Avklare hvem som holder medarbeidersamtaler | Viktoria Hoel, Rolf Jarnes | 01.04.23 |
|  | Høyt sykefravær | Drifter uten nok kvalifisert personal | 2 | 1 | 2 |  | Tilrettelegging for hjemmekontor der nødvendig | Ja Nei |  |  |  |
|  | Mangelfull opplæring av nyansatte, vikarer | Usikkerhet, frustrasjon  Saker som ikke blir fulgt opp  Misforståelser  Mistrivsel  Sykefravær | 3 | 2 | 6 |  | Inkludering i møter  Ro til å sette seg inn i dokumenter i startfasen  Lav terskel for å spørre  «Open Door Policy»  Kursmuligheter, opplæringsportalen | Ja Nei | Opplæringsplan Nasjonal ALIS  Rom for mer struktur i opplæringen når det gjelder kommunale «formaliteter»  🡪Opplæringspakke for nyansatte i kommunen | Nasjonal ALIS  Viktoria Hoel | Ubestemt  01.08.23 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tilrettelegging ved sykefravært | Større belastning på kollegaer  Oppgaver som ikke blir fulgt opp | 2 | 2 | 4 |  | Arbeidsoppgaver kan til en viss grad avlastes av andre ALIS regionskontorer  Mulighet for å utnevne andre ALIS kontorer som det koordinerende kontoret  Romslige budsjetter mtp. bemanning | Ja Nei |  |  |  |
|  | Uavklart mandat iht. både Nasjonal ALIS, samt mandatet til ALIS Sør som koordinerende kontor | Frustrasjon  Mistrivsel  Usikkerhet  Konflikt  Mangel på motivasjon |  |  |  |  | Strategimøte satt opp for å endelig avklare mandatet til ALIS Sør som kooridnerende kontor  Månedlige Nasjonale møter mellom alle ALIS kontor der det er rom for å ta opp spørsmål, problemer, beslutninger | Ja Nei | Lokalt evalueringsmøte i ALIS Sør for å diskutere arbeidsstruktur  Diskuter nødvendigheten av dedikerte evalueringsmøter mellom Nasjonale ALIS kontor iht. arbeidsstruktur, mandat etc. | Nasjonal ALIS | Ubestemt |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Oppsummering og merknader**: | ALIS Sør er ett av seks regionale kontor som til sammen betjener alle norske kommuner gjennom å koordinere og styrke spesialistutdanningen i allmennmedisin. Overordnet mål for ALIS-kontorene er å bidra til rekruttering og tilrettelegging for leger i spesialisering i allmennmedisin og samfunnsmedisin, samt gi trygghet for legene gjennom spesialiseringsløpet ved å bistå og gi råd til kommuner og andre virksomheter.  Opprettelsen av de regionale ALIS-kontorene er et av tiltakene i Handlingsplanen for allmennlegetjenesten 2020 – 2024.  ALIS Sør er altså et et relativ nyopprettet kontor og har ansvar for 60 kommuner i sør og øst i Norge. I tillegg er ALIS Sør er fra 2022-2024 nasjonalt koordinerende kontor for alle de seks ALIS-kontorene i landet. Kontoret arbeider etter mandat fra Helsedirektoratet, men er organisatorisk plassert under Samfunnsmedisinsk enhet i Kristiansand kommune. Arbeidsgiveransvaret knyttes derfor til vertskommunen. Per 1. mars 2023 er det seks ansatte i ALIS Sør med ulike stillingsprosent. Kontoret ledes organisatorisk av Viktoria Hoel som avdelingsleder, med Rolf Jarnes som overordnet ansvarlig i kraft av stillingen som enhetsleder for Samfunnsmedisin i Kristiansand kommune. Robert Burman (en av de fire rådgivende leger) fungerer som fagansvarlig lege, og stedlig leder av kontoret. ALIS-kontorene får midler over Statsbudsjettet, og budsjett for ALIS Sør var på 6,7 millioner kroner i 2022.  Det overordnede mandatet og den organisatoriske plasseringen gjør at gjennomføringen av ROS-analyse og vernerunde for ALIS Sør er underlagt visse rammer som devierer fra andre avdelinger i kommunehelsetjenesten. For eksempel er det til en viss grad utfordrende å tallfeste risikoverdien av identifiserte risikoer/uønskede hendelser (f.eks. ved punkt nr. 10), ettersom den foreslåtte beskrivelsen av sannsynlighet og konsekvens passer dårlig med arbeidets karakter i ALIS Sør. Likevel er ROS-analysen gjennomført så langt det er mulig, med beskrevet oppfølging der etablerte tiltak for å redusere risiko er manglende. Flere av oppfølgingstiltakene har definert «Nasjonal ALIS» som ansvarlig, ettersom dette er problematiske områder som må avklares på nasjonalt nivå mellom alle seks regionskontor, og ikke kan avgjøres/avklares/følges opp av vertskommunen. |