

Regionstyrelsens plan 2021-2023, riskbedömning

En riskbedömning är gjord av regionstyrelsens framgångsfaktorer för att nå regionfullmäktiges mål utifrån en riskmatris där värden 1-8 inte kräver särskild åtgärd och värde 9-16 kräver åtgärder för att minimera riskerna.

Uppföljning sker av styrmått, strategier och aktiviteter enligt ordinarie uppföljningsplan.

Nr	Perspektiv och strategiskt målområde för riskbedömning	Framgångsfaktor (Förväntad/önskad funktion eller resultat)	Vad kan hända som innebär att förväntad/önskad funktion eller resultat inte uppfylls?	Vad blir det för konsekvens om risken inträffar?	Konsekvens Samolikhet	Risk	Beskriv orsaken till att risken inträffar	Vad behöver göras för att risken inte ska inträffa?	
Samhälle									
1	Ett livskraftigt län(RS,RUN)	Attraktiva livsmiljöer finns i hela Norrbotten	Såväl regionen som de privata koncentrerar allt mer verksamhet (HC;FT etc) till några få orter. Nära vårdreformen avstannar. Servicepunkter prioriteras ej. Rekrytering misslyckas i glesbygd.. Britsfälligt samarbete mellan aktörer. Medborgardialog sker ej.	Ojämlig hälso och sjuk vård. Ökade sjukresor. Ökade klyftor. Vård på fel vårdnivå. Inte vård efter behov.	3	2	6	Rekryteringsproblem i glesbygd. Gemensam målbild för region, kommun och andra aktörer saknas.	Servicepunkter, gemensam målbild och god samverkan mellan region och kommun, andra aktörer även i glesbygd (FT, HC) Digitala lösningar. Medborgaren som medskapare. Samverkan/överenskommelser med civilsamhället.
2		Beslut på nationell och EU nivå ska vara gynnsamma för länet och organisationen	Att regionens självständighet och ansvar minskar. Att regionens beslutsfattare väljer att endast prioritera frågor som vi har full beslutandemakt över.	Strategier, lagar, prioriteringar och stödsystem (statliga medel etc) är inte anpassade eller applicerbara i Norrbotten. Detta kan t ex resultera i att företag inte får tillgång till medel, och beslut som fattas utan insikt om Norrbottens förhållanden.	3	2	6	Byte av politik på nationell nivå som vill centralisera makt. Samla landet - samma handske ska passa alla. Besparingar.	Berätta och åter berätta hur regioner skiljer sig och varför det är bra att bejaka skillnader. Berätta och åter berätta om vad konsekvensen kan bli.

Nr	Perspektiv och strategiskt målområde för riskbedömning	Framgångsfaktor (Förväntad/önskad funktion eller resultat)	Vad kan hända som innebär att förväntad/önskad funktion eller resultat inte uppfylls?	Vad blir det för konsekvens om risken inträffar?	Konsekvens Samolikhet	Risk	Beskriv orsaken till att risken inträffar	Vad behöver göras för att risken inte ska inträffa?	
Medborgare									
3	Trygg norrbottning med god livskvalitet	En god vård med hög tillgänglighet	Undanträngningseffekter Resurser för återställning av verksamhet efter covid-19 otillräckliga Brister i material och läkemedelsförsörjning Förvärrat covid-19 läge - andra våg Infrastrukturella brister	Långa vårdtider. Växande kö Patientskador Försämrat förtroende för vården Försämrad arbetsmiljö och utarbetad personal Begränsad tillgänglighet till vård och stöd	3	4	12	Pandemi eller annan kris Dålig beredskap Kompetens- och resursbrist Brister i leveranskedjan Bristande planering	Återställningsplan, avtal om extern leverans av vård God följsamhet till basala hygienrutiner Aktivt smittskyddsarbete Samverkan och bättre hantering av lager Effektiva arbetsflöden Digitala arbetsätt Produktions- och kapacitetsplanering.
4		Jämlig och jämställd hälsa genom främjande och förebyggande åtgärder	Bristfälliga resurser. Kunskaper om skillnader i hälsoläge tas ej tillvara och insatser för en mer jämlig vård sätts inte in. Riktade insatser saknar samarbetspartners. Här och nu"prioriteras framför långsiktiga resultat av folkhälsoarbete.	Hälsan i länet blir fortsatt inte jämlig och jämställd. Befolkningens hälsa som helhet bättras inte i den mån som är möjligt. Ökade kostnader för sjukdomar orsakade eller förvärrade av dåliga levnadsvanor.	3	3	9	Folkhälsoarbetet nedprioriteras eller är inte ingrerat i hälso- och sjukvårdens arbetsätt. Dålig förståelse för vikten av förebyggande arbete. Chefer som inte prioriterar hälsofrämjande och förebyggande arbete.	Förebyggande arbete ingår som en naturlig del i hälso- och sjukvårdens arbete på alla plan, ingår i utredningar och underlag för beslut. Prioritera arbete med psykisk ohälsa och levnadsvanor. Modiga chefer.
6		Kvinnor, män, flickor och pojkar är delaktiga i samhällets utveckling	Pandemi som begränsar möten och dialoger	Svagare demokrati, minskad delaktighet	2	2	4	Minskade möjligheter till möten	Hitta andra former för delaktighet

Nr	Perspektiv och strategiskt målområde för riskbedömning	Framgångsfaktor (Förväntad/önskad funktion eller resultat)	Vad kan hända som innebär att förväntad/önskad funktion eller resultat inte uppfylls?	Vad blir det för konsekvens om risken inträffar?	Konsekvens Samolikhet	Risk	Beskriv orsaken till att risken inträffar	Vad behöver göras för att risken inte ska inträffa?	
Verksamhet									
7	God, nära och samordnad vård	Förflyttning mot öppna vårdformer	Ej sammanhållen ledning som möjliggör förflyttning mellan slutenvård till öppna vårdformer Bristande samverkan med länets kommuner Digitala lösningar används inte i nog hög utsträckning. Bristande eller avsaknad av rätt kompetens i öppenvården	Bara kostnader men ingen effekt av digitalisering, sämre tillgänglighet, mera resande, resursbrist Förflyttning av vård stannar av Vård på fel vårdnivå Onödigt höga kostnader utan ökad effekt.	3	3	9	Samverkan prioriteras inte Brist på utbildning, strukturer, kompetens, digital omognad, avsaknad av förnysetänkt, mer reaktiva än proaktiva, gamla arbetsätt - driver ojämlikhet Digitala lösningar fungerar ej tillfredsställande Bristande systemstöd Bristfälliga ersättningsmodeller	Ökad digital kompetens Förändra arbetssätt Jobba med VARFÖR Kommunikationsinsatser mot medarbetare och medborgare Öva, support, användarvänliga och väl fungerande digitala lösningar. Rutiner för samverkan vid vårdplanering Tydliggöra Vem och Hur i rutiner och riktlinjer Arbeta med ersättningsmodeller anpassade till förändrade flöden och arbetssätt
8		Ett personcentrerat förhållningssätt där patienten är en aktiv och självklar partner	Personcentrerat arbetssätt används inte Tid och resurser avsätts inte Resursstarka patienter tränger undan svagare	Missnöjda patienter Sämre kvalitet Ojämlik vård Verksamhet anpassas inte efter behov	3	2	6	Kunskapsbrist, tid för att förändra arbetssätt finns inte, administrativt krångel, kostnader, bristande ledarskap, strukturer saknas, bara aktiva patienter kommer till tals. Struktur för arbetet saknas.	Metoder för segmentering Implementera barnkonventionen, Säkerställa att beslut grundas på jämlikhet, jämställdhet, barnrätt. Medvetandegöra, tydliggöra och förenkla för verksamheterna att arbeta patientcentrerat. Verktyg för personcentrerad conceptualiseras och sprids. Plan för patient- och brukarmedverkan. Implementera standard SS-EN 17398:2020, Patientdelaktighet i hälso- och sjukvård - Minimikrav för personcentrerad vård, Patientkontrakt och standardiserade vårdförlopp

Nr	Perspektiv och strategiskt mål-område för riskbedömning	Framgångsfaktor (Förväntad/önskad funktion eller resultat)	Vad kan hända som innebär att förväntad/önskad funktion eller resultat inte uppfylls?	Vad blir det för konsekvens om risken inträffar?	Konsekvens Samolikhet	Risk	Beskriv orsaken till att risken inträffar	Vad behöver göras för att risken inte ska inträffa?	
Verksamhet									
9		En samordnad vård utifrån individens behov	System som inte kommunicerar med varandra omöjliggör ex fler besök samma dag för patient Bristande samverkan mellan regionens egna verksamheter . Bristande samverkan mellan region och kommun. Lagmässiga hinder, ex kring dokumentation Bristande kunskap om samordnad vård, roller och ansvar Förändrade arbetsätt blir inte normaliserade i daglig praktik	Längre vårdtider Vårdskador Onödiga vårdbesök Otrygghet och lidande Minskat förtroende för vården Höga vårdkostnader Ökat beroende av informella vårdare och sociala nätverk	3	3	9	Lagar är anpassade till gamla strukturer Samarbetsvårigheter Ej sammanhållen ledning Verksamheten utformas inte utifrån personcentrerat förhållningssätt Incitament saknas Befintliga styrdokument är inte samstämmiga, ex hemsjukvårdsavtalet och läkaravtalet Strukturerat stöd till utförarna saknas eller brister Tillvaratar inte projekt- och forskningsresultat	Jobba aktivt med flöden, såväl internt som med kommunerna, utifrån individens fokus Lobba mot nationell nivå angående lagstiftning Skapa gemensam målbild tillsammans med kommunerna Prioritera utvecklingsarbete kring god och nära vård Ensa styrdokument för samordnad vård, stöd och omsorg Formalisera stöd till utförarna för att nå en normalisering av förändrade arbetsätt samt återföring av projekt- och forskningsresultat Följ progress av införandet av nya arbetsätt genom att mäta ledtider i processerna för samordnad planeering

Nr	Perspektiv och strategiskt målområde för riskbedömning	Framgångsfaktor (Förväntad/önskad funktion eller resultat)	Vad kan hända som innebär att förväntad/önskad funktion eller resultat inte uppfylls?	Vad blir det för konsekvens om risken inträffar?	Konsekvens Samolikhet	Risk	Beskriv orsaken till att risken inträffar	Vad behöver göras för att risken inte ska inträffa?	
Verksamhet									
10		Verksamheterna använder bästa tillgängliga kunskap	Kunskapsstyrning prioriteras inte Verksamheterna använder inte bästa tillgängliga kunskap i mötet med patienter Regionala perspektiv framförs inte i nationella kunskapsnätverk Fortbildning prioriteras inte	Värden utvecklas inte utifrån bästa tillgängliga kunskap Ineffektiva arbetsätt Ojämlig vård Gamla metoder utmönstras inte systematiskt Personalens kunskapsutveckling stagnerar	3	2	6	Arbetet med kunskapsstyrning är för resurskrävande och riskerar att prioriteras ned Otydlig styrning Tid och utrymme för kompetensutveckling saknas eller brister	Bygga strukturer för att underlätta användandet av kunskapsunderlag. Bibehålla och utveckla strukturer för kunskapsutveckling Arbeta aktivt med ständig förbättring och förnyelse. Kunskapsstyrning prioriteras på alla nivåer Ökad kunskap och kommunikation Få igång LPO och LSG i Norrbotten
11		En hållbar verksamhet med hög säkerhet	Reaktivt arbetsätt Bristande följsamhet till lagar, föreskrifter, rutiner Egenkontroll och/eller internkontroll saknas Strategier och anvisningar når inte ut i verksamheterna/ används inte	Vårdskada Otrygg arbetsmiljö Arbetskador Förlängd vårdtid Ökade kostnader och ev bötesbelopp Försvagat förtroende Negativ miljöpåverkan akut och/eller på lång sikt..	3	2	6	Kunskapsbrist Resursbrist Säkerhets- och hållbarhetsfrågan prioriteras ner Bristfällig implementering av anvisning på områdena.	Proaktivt säkerhetsarbete på alla nivåer Säkerhetsfrågor prioriteras Ledningens genomgång Ökad egenkontroll och internkontroll Färdigställa och implementera hållbarhetsstrategi, anvisning för kemikaliehantering samt arbeta aktivt med avfallshantering i samtliga verksamheter. Säkerställa ett aktivt arbetsmiljöarbete.

Nr	Perspektiv och strategiskt målområde för riskbedömning	Framgångsfaktor (Förväntad/önskad funktion eller resultat)	Vad kan hända som innebär att förväntad/önskad funktion eller resultat inte uppfylls?	Vad blir det för konsekvens om risken inträffar?	Konsekvens Samolikhet	Risk	Beskriv orsaken till att risken inträffar	Vad behöver göras för att risken inte ska inträffa?
Medarbetare								
12	Hållbar kompetensförsörjning	Tillgänglig och rätt använd kompetens	Att strukturerad kompetensförsörjningsplanering inte genomförs. Att regionen tappar i värde som Attraktiv arbetsgivare. Att den strategiska kompetens-försörjningen tappar fart i och med pandemin och omställningen Att regionen inte lyckas locka ungdomar till att välja utbildningar inom hälso- och sjukvårdsyrken Medarbetare och chefer får inte rätt förutsättningar att genomföra ett bra arbete.	Att vi tappar ytterligare kompetens inom yrkesgrupper med utmanande rekryteringsläge Att arbetsmiljön inte blir hållbar Att regionens kompetens inte används på ett effektivt sätt	3	4	12	Regionen har redan ett utmanande kompetensförsörjningsläge, vilket har förvärrats i och med pandemin/omställningen och innebär ett allt högre tryck på verksamheter, chefer och medarbetare. Skapa så stor tydlighet som möjligt så tidigt som möjligt i omställningsarbetet. Att trygga personer med nyckelkompetens/bristkompetens i omställningsprocessen. Skapa medarbetarkraft genom att involvera chefer och medarbetare i att ta fram framtida organisation och arbetsätt. Återuppta arbetet med kompetensförsörjningsplaner och använda resultatet till analys och beslutsunderlag. Genomföra aktiviteter för att attrahera unga till regionens yrken. Förbättra stöd-processer till nya medarbetare t ex handledning, kliniskt basår. Öka andelen RAK mha omställningsprocessen.
13		Ledarskap och medarbetarskap som främjar förbättring och förnyelse	Att regionen inte lyckas ge förutsättningar t ex kompetens, tid, mandat för chefer och medarbetare att arbeta framgångsrikt med förbättring och förnyelse. Att regionen inte kan följa upp förnyelsen. Att verksamheterna har fullt upp och fullt fokus på dagens leveranser och därför inte lyfter blicken framåt. Stora personalgrupper ger sämre förutsättningar att leva upp till ledarrollen.	Att regionens förbättrings och förnyelsearbete stannar av. Att medarbetares kompetens inte tas tillvara fullt ut. Att verksamhetens effektivitet minskar.	3	3	9	Pandemin och omställningsprocessen har gjort att aktiviteter kopplat till utveckling och förnyelse pausats. Pausade chef- och ledarskapsutbildningar Utbildning och stöd i förändringsledning, spridning av verktyg för förändringsarbete. Att regionen på övergripande nivå och i ledningsgrupper säkerställer progress i arbetet, prioriterar och hanterar ev risker/problem

Nr	Perspektiv och strategiskt målområde för riskbedömning	Framgångsfaktor (Förväntad/önskad funktion eller resultat)	Vad kan hända som innebär att förväntad/önskad funktion eller resultat inte uppfylls?	Vad blir det för konsekvens om risken inträffar?	Konsekvens Samolikhet	Risk	Beskriv orsaken till att risken inträffar	Vad behöver göras för att risken inte ska inträffa?	
14		Hållbar arbetsmiljö	Ökat tryck på chefer och medarbetare i om pandemi och omställning. Otillräckligt systematiskt arbetsmiljöarbete och utbildningar till chefer och medarbetare. Större personalgrupper ger ohållbarhet. Omställningsprocessen skapar oro och osäkerhet hos chefer och medarbetare och innebär att man inte orkar prestera och/eller innebär en otydlighet så att rätt arbete inte utförs. Omställningsprocessen drar ut på tiden.	Ökad sjukfrånvaro, ökad personalomsättning, minskad produktivitet	3	3	9	Trenden med ökad sjukfrånvaro har redan setts. Omställning väntar och medför oro och osäkerhet.	Återuppta det systematiska arbetsmiljöarbetet, återuppta chefsutbildningar. Arbeta aktivt med arbetsplatsinriktat stöd. Engagera medarbetare och chefer i omställningsprocessen.
15		Ansvarsfullt chefs och medarbetarskap	Att trenden fortsätter med chefer och medarbetare som inte känner till eller inte agerar enligt fattade beslut. Stora personalgrupper ger sämre förutsättningar att leva upp till arbetsgivarrollen.	Att regionen inte agerar konsekvent som arbetsgivare, att jämställdheten minskar, att styrkort inte balanseras. Att lagar och regler inte efterföljs. Att patientsäkerheten äventyras.	3	4	12	Chefer och medarbetare som inte agerar ansvarsfullt. Avsaknad av utbildning i arbetsgivarroll, samt i ledningsgruppsarbete, minskat stöd till chefer i arbetsgivarrollen.	Förttydligande av personalpolitik, utbildning och uppföljning samt konsekvenser för icke ansvarsfullt agerande. Utbildning i arbetsgivar- och medarbetarroll. Återuppta introduktion för chefer och medarbetare
Ekonomi									
16	Långsiktigt hållbar ekonomi (RS,RUN,PN)	Verksamheten håller sina ekonomiska ramar	Förslag från omställningen försenas , otydliga uppdrag och ledarskap som inte fullföljer omställningens förslag	Höga kostnader, dåligt ekonomiskt resultat	4	2	8	Otydliga uppdrag	Tydliga uppdrag och, ekonomiska handlingsplaner tas fram
17		Kostnadseffektiv verksamhet	Förslag från omställningen försenas , otydliga uppdrag och ledarskap som inte fullföljer omställningens förslag	Höga kostnader, dåligt ekonomiskt resultat	4	2	8	Otydliga uppdrag	Tydliga uppdrag och, ekonomiska handlingsplaner tas fram