



Riskbild hösten 2024

Riskikuva syksy 2024

Anna Granö, sakkunnig inom riskhantering | 4.12.2024



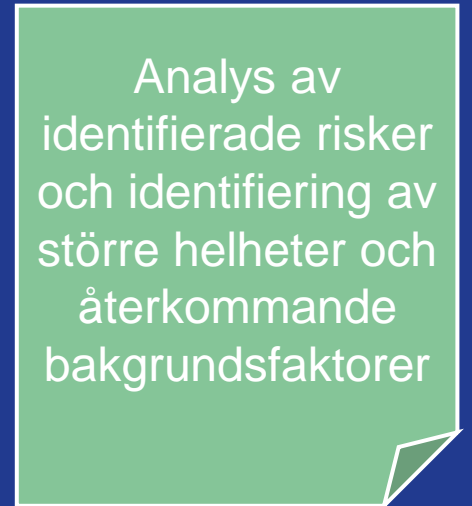
Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue



Nytt klient- och patientdatasystem
Projekt, ledningsgrupp, verksamheten där man identifierat riskobjekt

Förändringar i servicenätverket (EVA) - arbetsgrupper

Övriga förändringar, bl.a. nya digitala verktyg. På alla nivåer.





Uusi asiakas- ja potilastietojärjestelmä
Hanke + Johtoryhmä +
Toiminnasta tunnistettuja
riskikohteita

Muutoksia palveluverkossa (EVA) - työryhmät

Muut muutosriskit.
Esim uusia digitalisia palveluita. Kaikilla tasolla

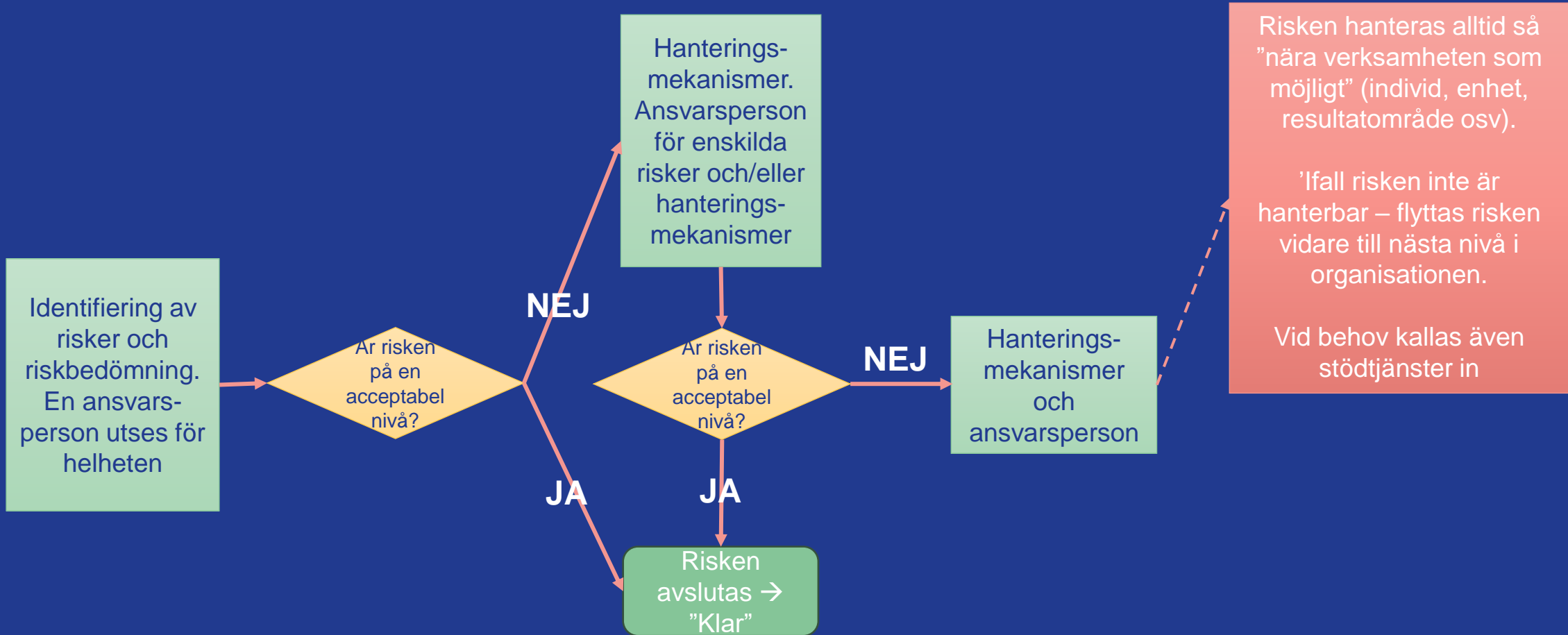


Tunnistettujen riskien analysointi, suurempien kokonaisuuksien ja toistuvien taustatekijöiden tunnistaminen



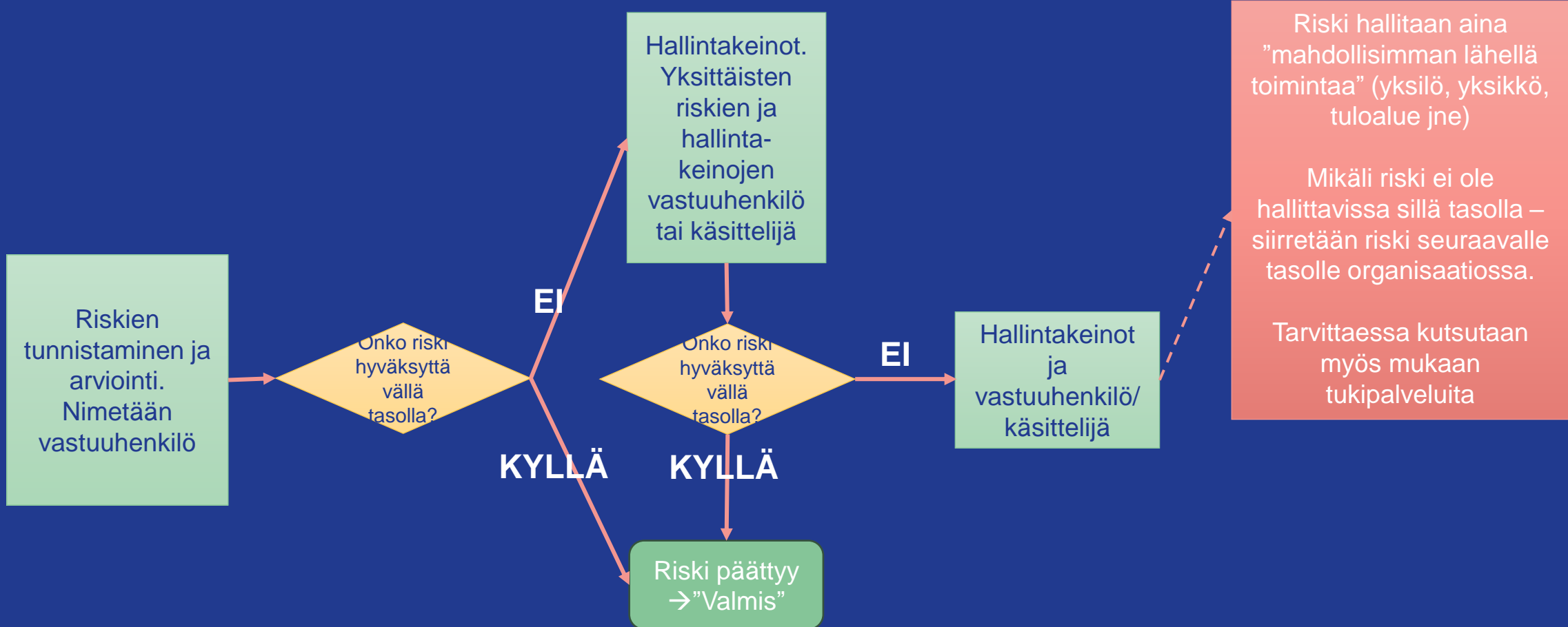


RISKHANTERINGSPROCESSEN





RISKIENHALLINNAN PROSESSI





NYA IDENTIFIERADE RISKER 1-10.2024 (1-10.2023)

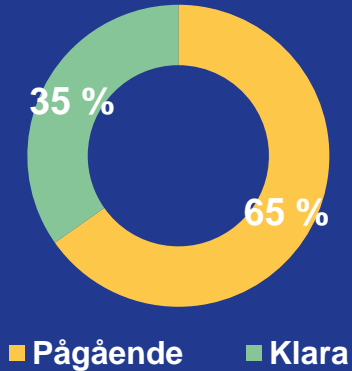
448
(653)

TOTALT ANTAL REDIGERADE RISKER 1-10.2024

771

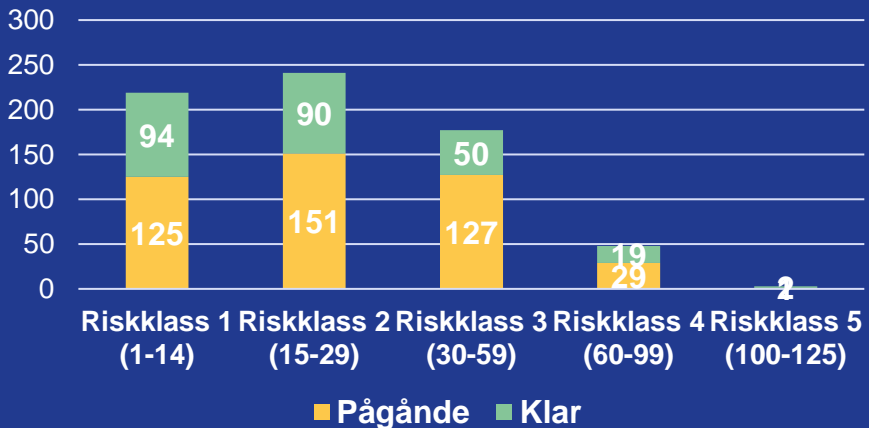
RISKERNAS STATUS (redigerade risker under 2024).

Klar: Risken är hanterad till
en acceptabel nivå.
Pågående: risken kräver
ännu åtgärder eller följs med



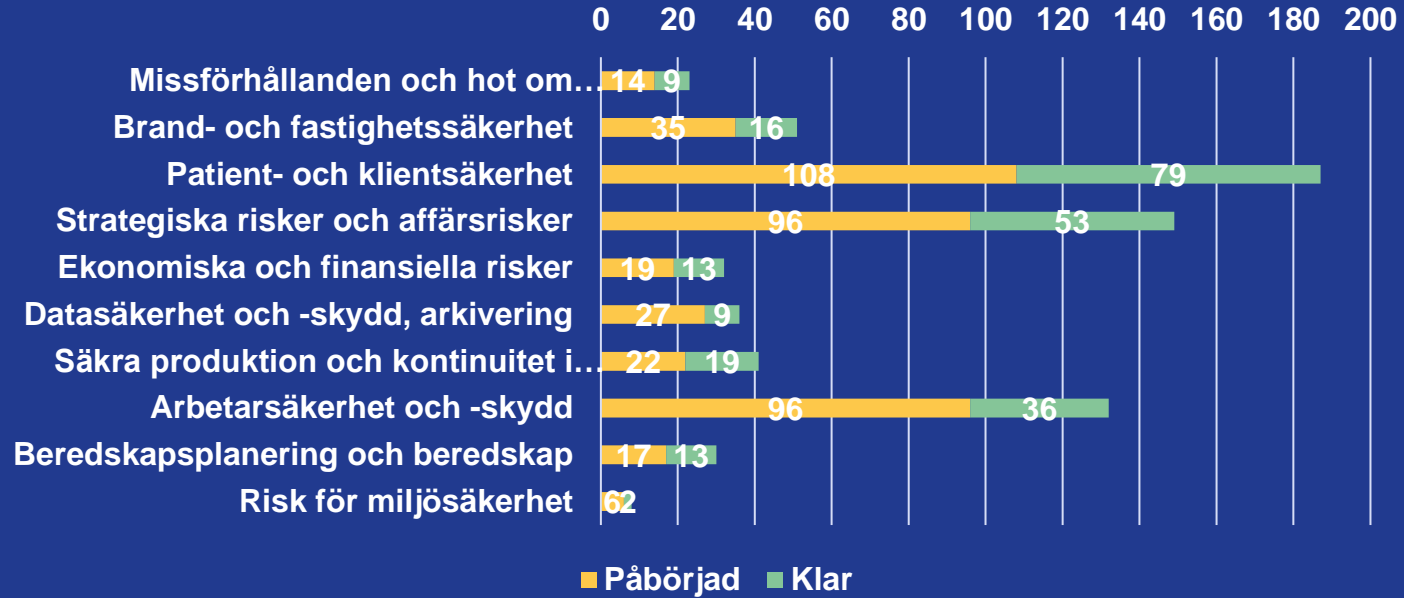
■ Pågående ■ Klara

FÖRDELNING ÖVER RISKPOÄNG



■ Pågående ■ Klar

RISKKATEGORIER (NYA RISKER)



■ Påbörjad ■ Klar

SAMMANFATTNING

I statistiken kan man se att antalet nya risker minskat vilket beror på att den största satsningen på att enheterna själva ska identifiera sina risker gjordes 2023. Att det totala antalet risker som redigerats ändå är fler än antalet nya risker kan ses som en tecken på att riskerna inte endast identifieras utan även följs upp. Andelen risker som är registrerade som klara är relativt liten, vilket kan bero på tekniska orsaker men även att vissa risker bedöms som fortgående och att arbete att hantera riskerna fortgår.

Flest risker identifieras i riskklasserna 1-3 vilka också anses vara de riskklasser som har de mest kostnadseffektiva hanteringsmekanismerna. Riskerna i riskklass 4 och 5 borde hanteras omedelbart men riskerna här förändras ofta långsamt. Den andel risker som identifieras på enhetsnivå är på en god nivå 52% med tanke på att målsättningen under året har varit att uppmuntra enheterna att själva identifiera, hantera och dokumentera sina risker.



HAVAITUT UUDET RISKIT 1-9.2024 (1-9.2023)

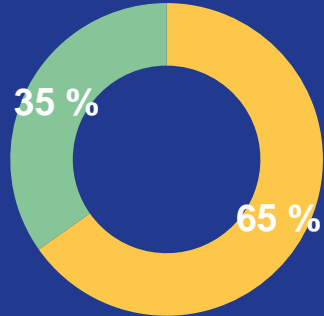
448
(587)

KÄSITELTYJEN RISKIEN KOKONAISMÄÄRÄ 1-9.2024

679

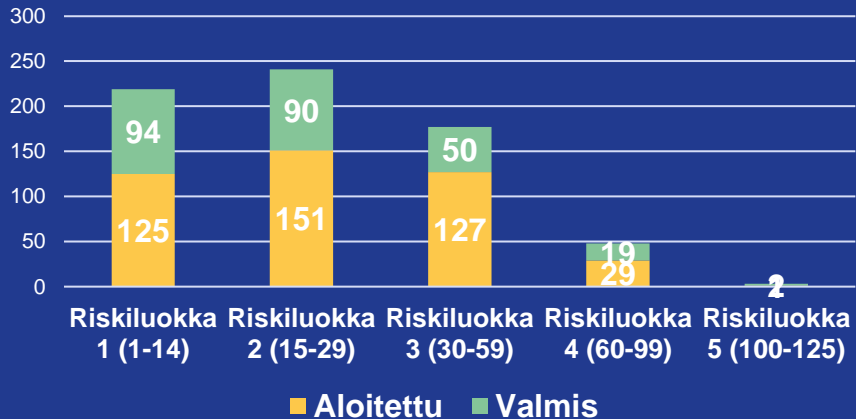
RISKIEN TILA (käsiteltyjä riskejä 2024)

Valmis: riski on hallittu
hyväksyttävälle tasolle.
Aloitettu: riski vaatii edelleen
toimenpiteitä tai sitä seurataan

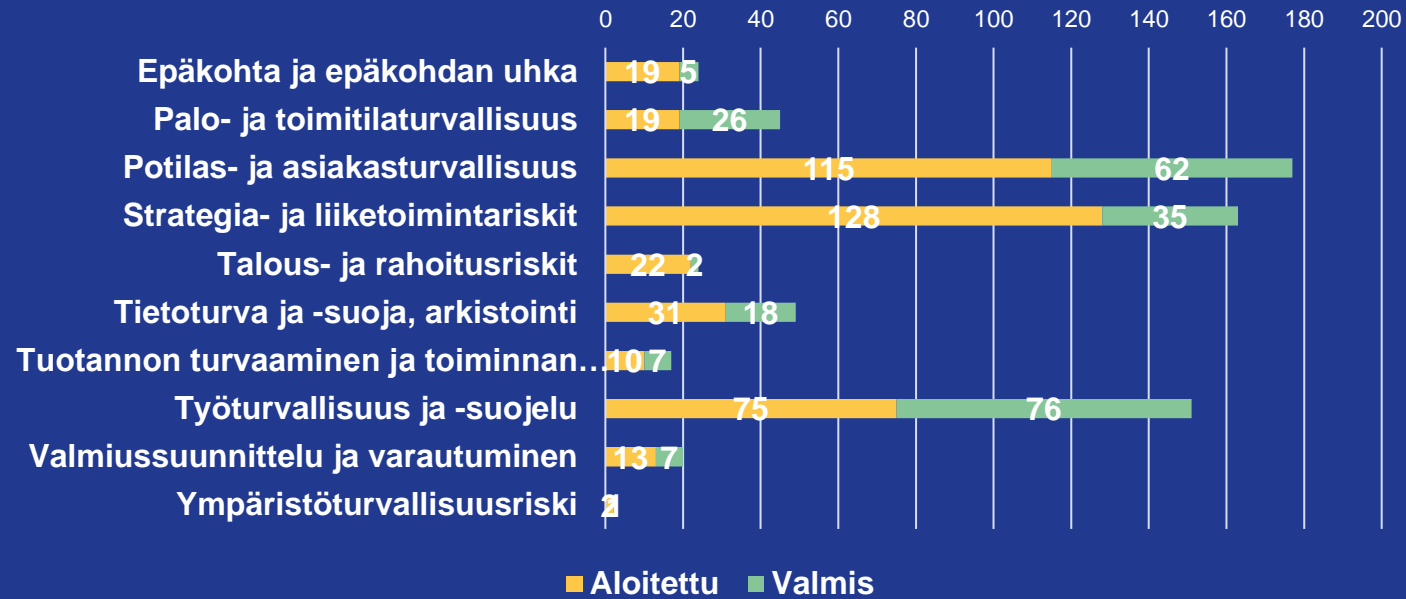


■ Aloitettu ■ Valmis

RISKIPISTEIDEN JAKAUTUMINEN



RISKILUOKAT (UUSIA RISKEJÄ)



YHTEENVETO

Tilastot osoittavat, että uusien riskien määrä on vähentynyt, mikä johtuu siitä, että vuonna 2023 panostettiin eniten yksiköiden omatoimiseen riskien tunnistamiseen. Se, että käsiteltyjen riskien kokonaismäärä on edelleen suurempi kuin uusien riskien määrä, voidaan pitää osoituksena siitä, että riskejä ei ainoastaan tunnisteta vaan myös seurataan. On kuitenkin nähtävissä, valmis-tilassa olevat riskien osuus on suhteellisen pieni. Tämä voi johtua osittain teknisistä syistä, mutta myös siitä, että joitakin riskejä pidetään jatkuvina ja riskien hallintaa jatketaan.

Suurin osa riskeistä kuuluu riskiluokkiin 1-3, joita pidetään myös riskiluokkina, joiden hallintamekanismit ovat kustannustehokkaimpia. Riskiluokkiin 4 ja 5 kuuluviin riskeihin olisi puututtava välittömästi, mutta riskit muuttuvat usein hitaasti. Yksikkötasolla tunnistettujen riskien osuus on hyvällä tasolla, 52 %, kun otetaan huomioon, että vuoden aikana tavoitteena on ollut kannustaa yksiköitä arvioimaan ja hallitsemaan riskinsä itse.



PATIENT- OCH KLIENTSÄKERHET

IDENTIFIERADE RISKER I
KATEGORIN PATIENT- OCH
KLIENTSÄKERHET

167

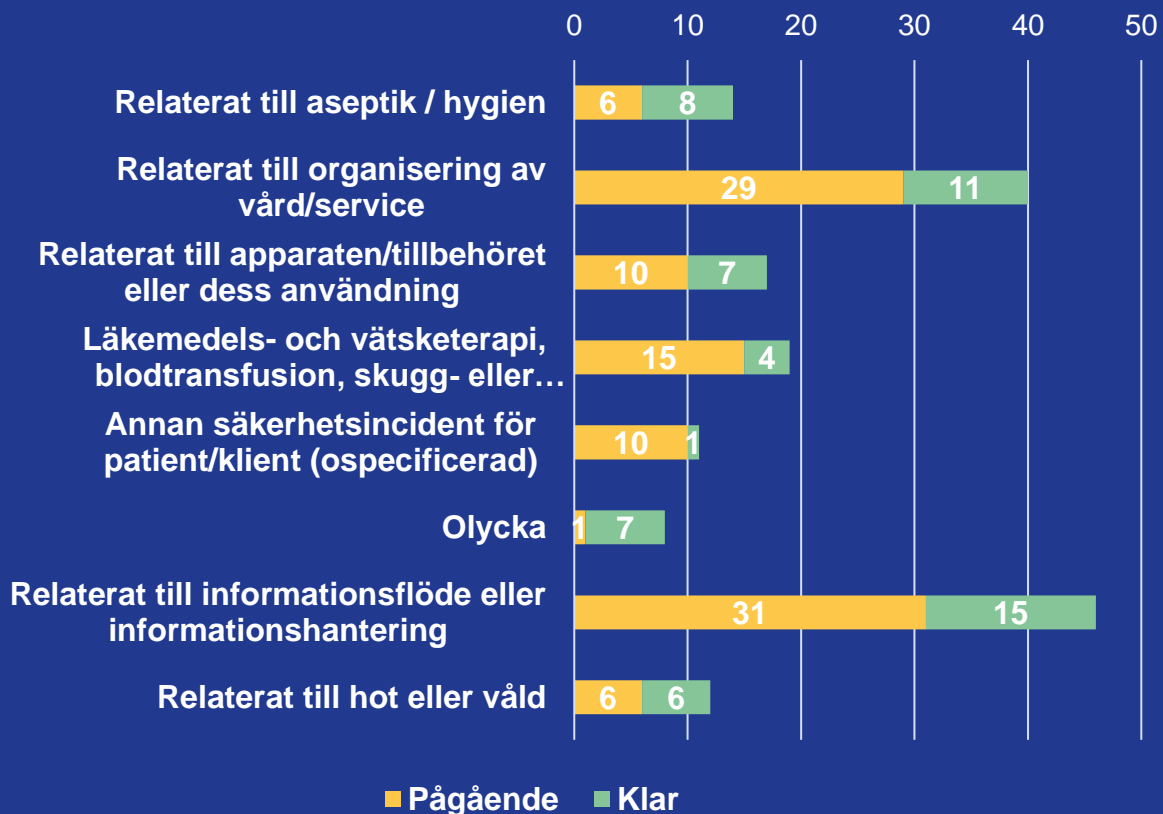
ANDEL KLARA

35%

De mest återkommande orsakerna till riskerna inom kategorin är:

1. Brist på behöriga vikarier
2. Bristfällig informationsöverföring mellan enheter
3. Ökad arbetsbelastning och stress: Fysisk och psykisk belastning på personalen
4. Fallrisker i verksamhetsmiljön

RISKKATEGORIER KLIENT- OCH PATIENTSÄKERHET



Hanteringsmekanismer:

För att trygga patient- och klientsäkerheten strävar man efter att styra behörig personal till de enheter och uppgifter där behovet är störst.

Arbets säkerhet och trivsel har en direkt påverkan på patient- och klientsäkerheten. Därför borde man ge akt på att satsa på en trygg arbetsplats.

Det gemensamma klient- och patientdatasystemet antas på sikt förbättra informationsgången mellan enheter och på så sätt förbättra säkerheten. Riskerna i övergångsskedet har identifierats och bedömts samt hanteringsåtgärder vidtagits.



POTILAS- JA ASIAKASTURVALLISUUS

TUNNISTETUT RISKIT
POTILAS- JA ASIAKAS-
TURVALLISUUSLUOKASSA

167

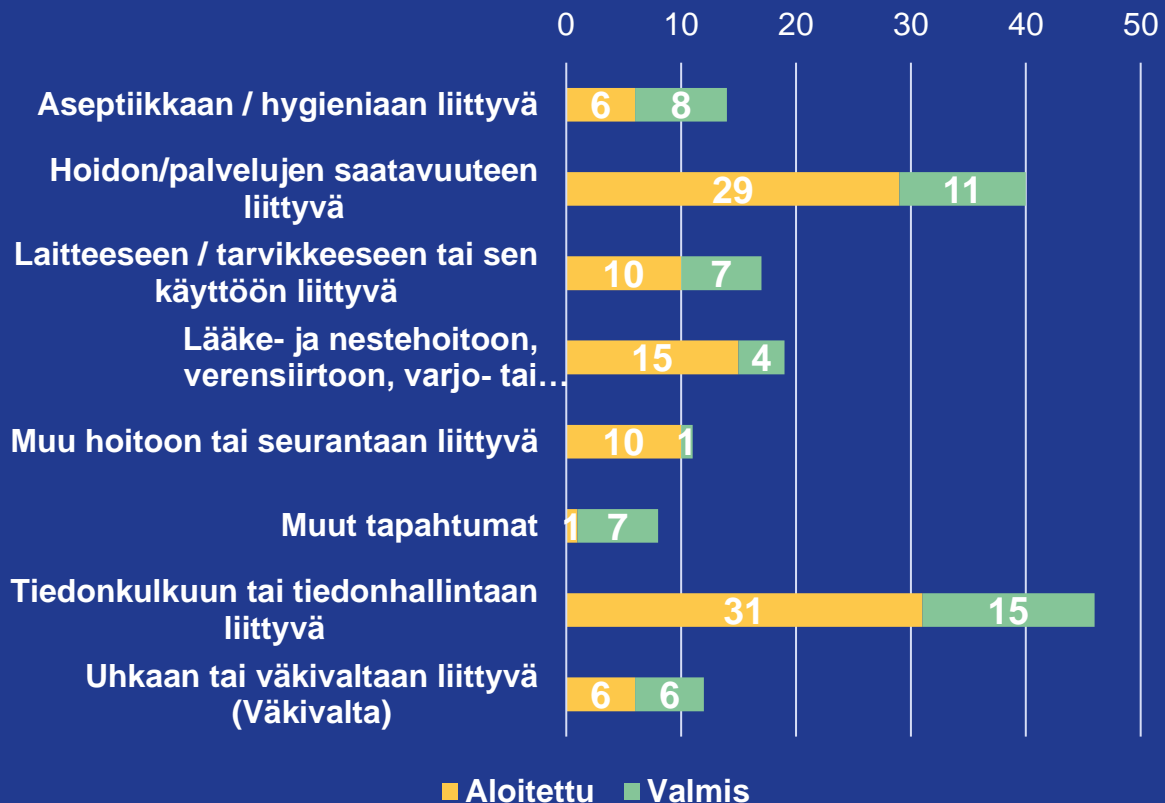
OSUUS VALMIITA

35%

Tässä luokassa useimmin toistuvia riskin aiheuttajia ovat:

1. Pätevien sijaisten saatavuus
2. Puutteellinen tiedonsiirto yksiköiden välillä
3. Henkilöstön fyysinen ja psyykinen kuormitus
4. Kaatumisriskit toimintaympäristössä

RISKILUOKAT ASIAKAS- JA POTILASTURVALLISUUS



Hallintakeinot:

Potilas- ja asiakasturvallisuuden varmistamiseksi pyritään ohjaamaan pätevä henkilökunta niihin yksiköihin ja tehtäviin, joissa tarve on suurin.

Työturvallisuudella ja työhyvinvoinnilla on suora vaikutus potilas- ja asiakasturvallisuuteen. Siksi olisi huolehdittava siitä, että panostetaan turvalliseen työpaikkaan.

Yhteisen asiakas- ja potilastietojärjestelmän odotetaan pitkällä aikavälillä parantavan tiedonkulkua yksiköiden välillä ja siten parantavan turvallisuutta.

Siirtymävaiheen riskit on tunnistettu ja arvioitu, ja hallintatoimenpiteitä on toteutettu.



ARBETARSSÄKERHET OCH -SKYDD

IDENTIFIERADE RISKER I
KATEGORIN ARBETAR-
SÄKERHET OCH -SKYDD

135

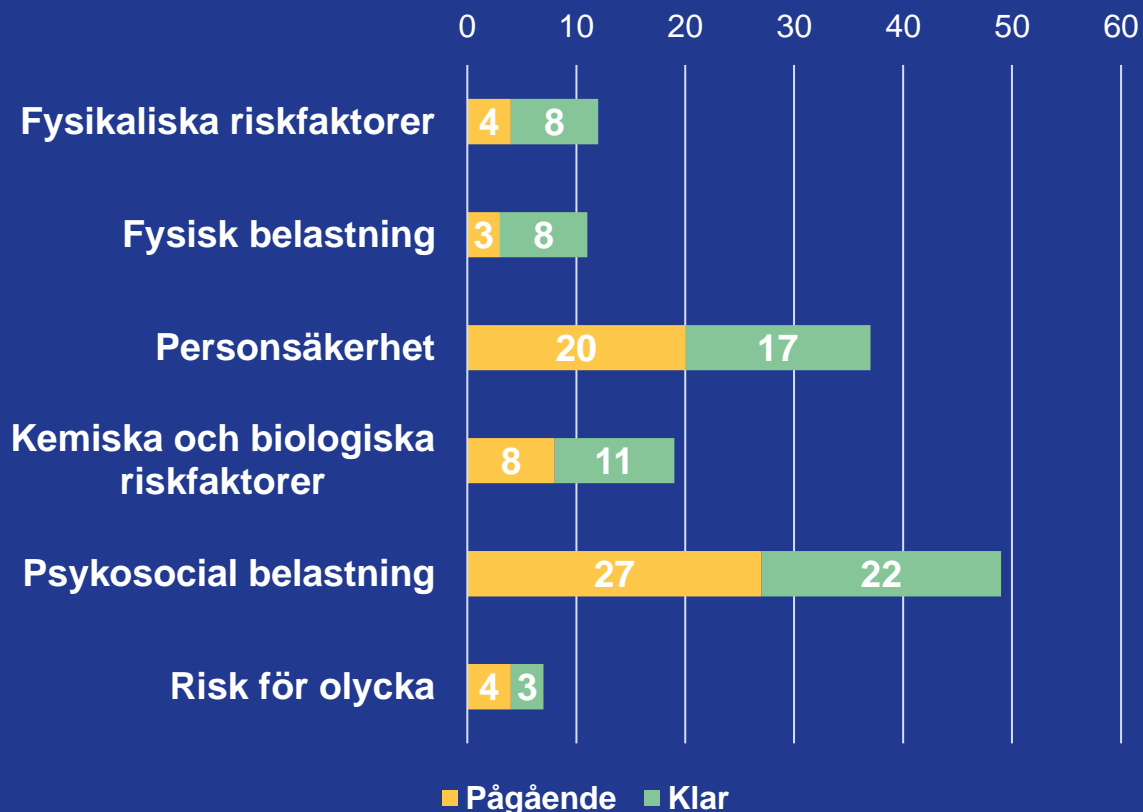
ANDEL KLARA

51
%

De mest återkommande orsakerna till riskerna inom kategorin är:

- 1.Våld och hot om våld
- 2.Långvarig psykosocial belastning
- 3.Svårigheter med bemanning
- 4.Bristande utbildning

RISKKATEGORIER: ARBETARSÄKERHET OCH -SKYDD



Hanteringsmekanismer:

- 1.**Utbildning i hantering av våld och hot:** Utbildningar som fokuserar på hur man hanterar hotfulla situationer och aggressiva klienter.
- 2.Strategier för att hantera **arbetsbelastning och främja psykisk hälsa samt öka välmåendet** på arbetsplatsen. Utbildning för förpersoner för att kunna stöda arbetstagarna bättre.
- 3.**Teamarbete och kommunikation:** övningar som främjar samarbete och kommunikation mellan olika yrkesgrupper för att skapa en mer sammanhållen och stödjande arbetsmiljö
- 4.**Regelbunden uppdatering av kunskaper:** kontinuerlig utbildning och uppdatering av kunskaper för att hantera förändringar i arbetsmiljön och nya utmaningar.



TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU

TUNNISTETUT RISKIT
TYÖTURVALLISUUDEN JA
TYÖSUOJELUN LUOKASSA

135

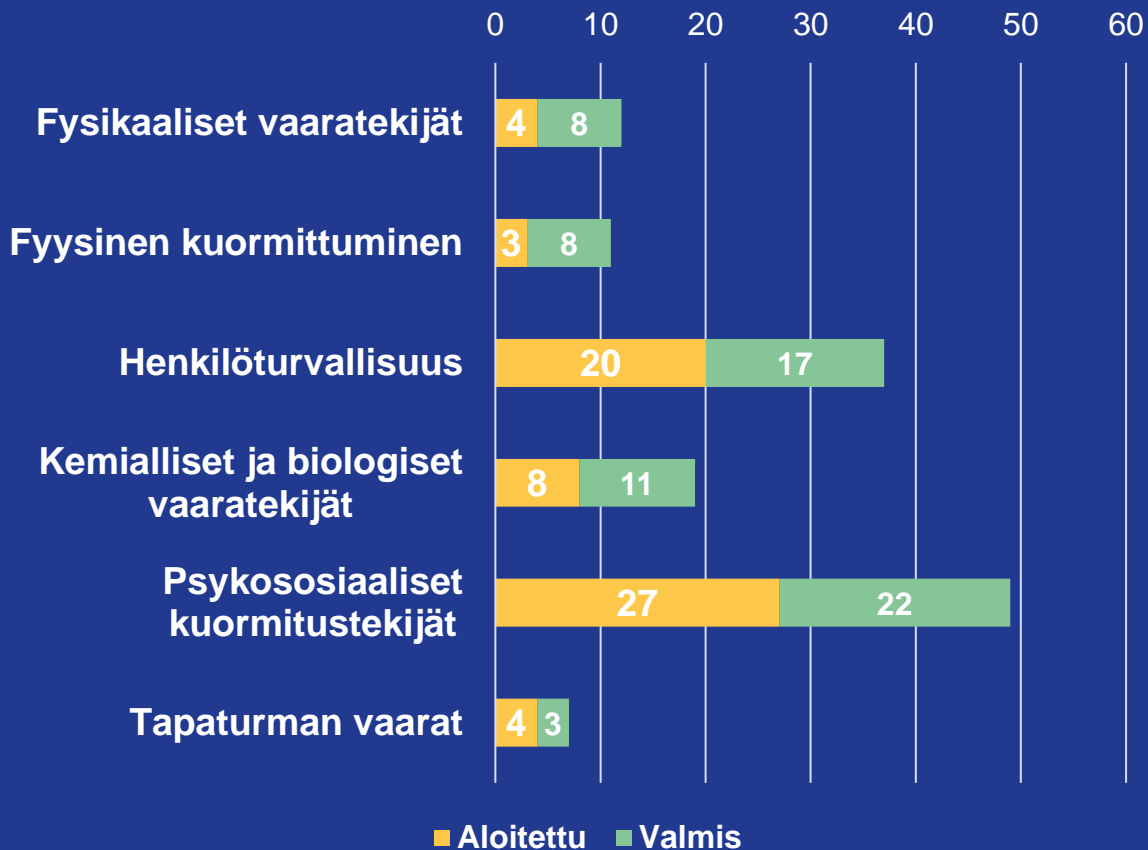
OSUUS VALMIITA

51
%

Tässä luokassa useimmin toistuvia riskin aiheuttajia ovat:

1. Väkivalta ja väkivallan uhka
2. Pitkäaikainen psykososiaalinen kuormitus
3. Henkilöstön saatavuus
4. Koulutuksen puute

RISKILUOKAT: TYÖTURVALLISUUS JA -SUOJELU



Hallintakeinot:

Väkivallan ja uhkailun kohtaamisen koulutus:

Koulutusta, jossa keskitytään uhkaavien tilanteiden ja aggressiivisten asiakkaiden kohtaamiseen.

Strategiat kuormituksen hallitsemiseksi ja mielenterveyden ja -hyvinvoinnin edistämiseksi työpaikalla.

Esihenkilökoulutusta jotta voidaan tukea työntekijöitä paremmin.

Tiimityö ja viestintä: harjoituksia, joilla edistetään yhteistyötä ja viestintää eri ammattiryhmien välillä yhtenäisemmän ja kannustavamman työympäristön luomiseksi.

Taitojen säännöllinen päivittäminen: jatkuva koulutus ja taitojen päivittäminen työympäristön muutoksiin ja uusiin haasteisiin vastaamiseksi.



STRATEGISKA RISKER

IDENTIFIERADE RISKER I
KATEGORIN STRATEGISKA
RISKER

156

22
%

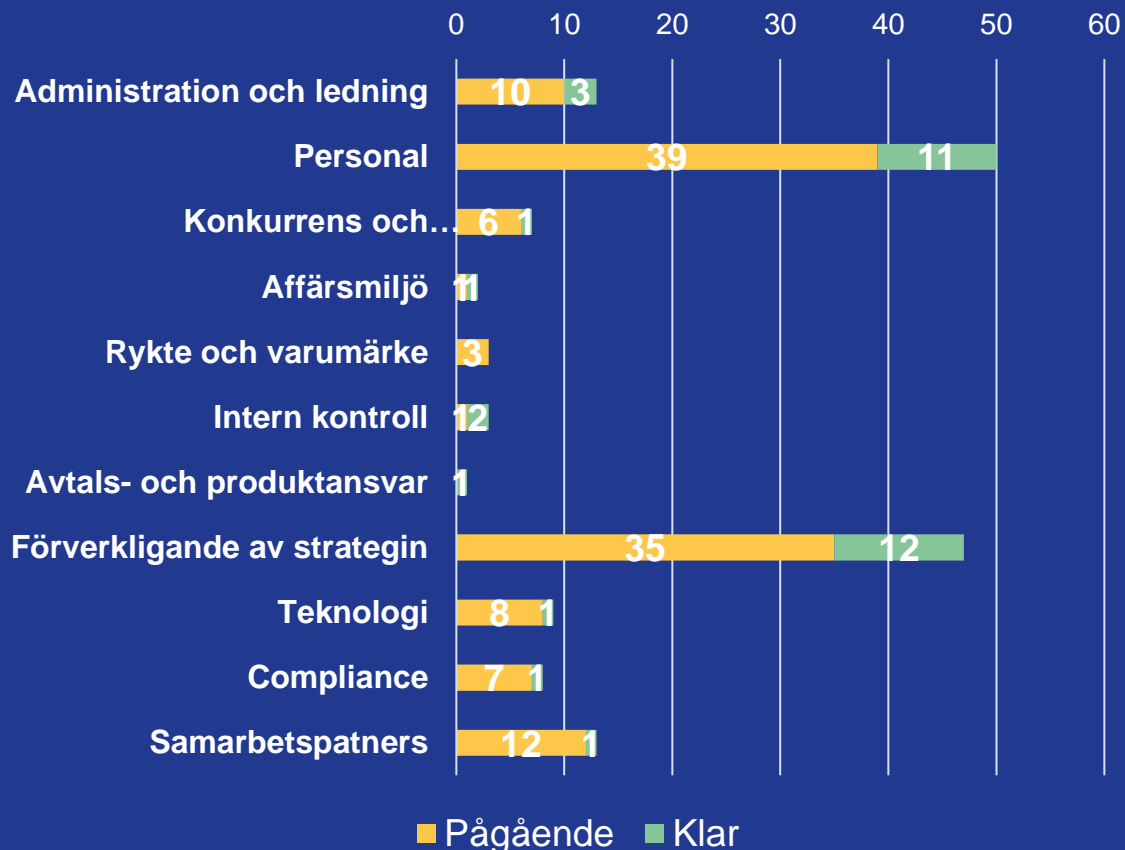
ANDEL KLARA

De mest återkommande orsakerna till riskerna inom kategorin är:

En nationell brist på social- och hälsovårdspersonal samt utmaningar i drag och hållkraften.

Statlig finansiering som kräver att man anpassar verksamheten.

RISKKATEGORI: STRATEGISKA RISKER



Hanteringsmekanismer:

Ekonomiska risker är återkommande i kategorin. Endera som en orsak till övriga risker eller som en följd av andra risker.

Bristen på kompetent personal ger en kedjeeffekt där arbetsbelastningen ökar på den kvarvarande personalen och en negativ arbetsmiljö där risken att förlora kunnig personal återigen ökar. Genom omorganisering har man försökt säkra tillgången till kompetent personal och på så sätt försöker man bryta den negativa spiralen.

En förändring av servicenätverket har ökat riskerna för flaskhalsar i vårdkedjan. För att minska riskerna och utan dröjsmål kunna vidta åtgärder följer man regelbundet med situationen.

Man har också identifierat att förändringarna skapar oro bland personalen och på så sätt ökar den psykosociala belastningen. Som skyddsmekanism strävar man efter god kommunikation och där det är möjligt, ges möjlighet att påverka.



STRATEGISET RISKIT

TUNNISTETUT RISKIT
STRATEGISTEN RISKIEN
LUOKASSA

156

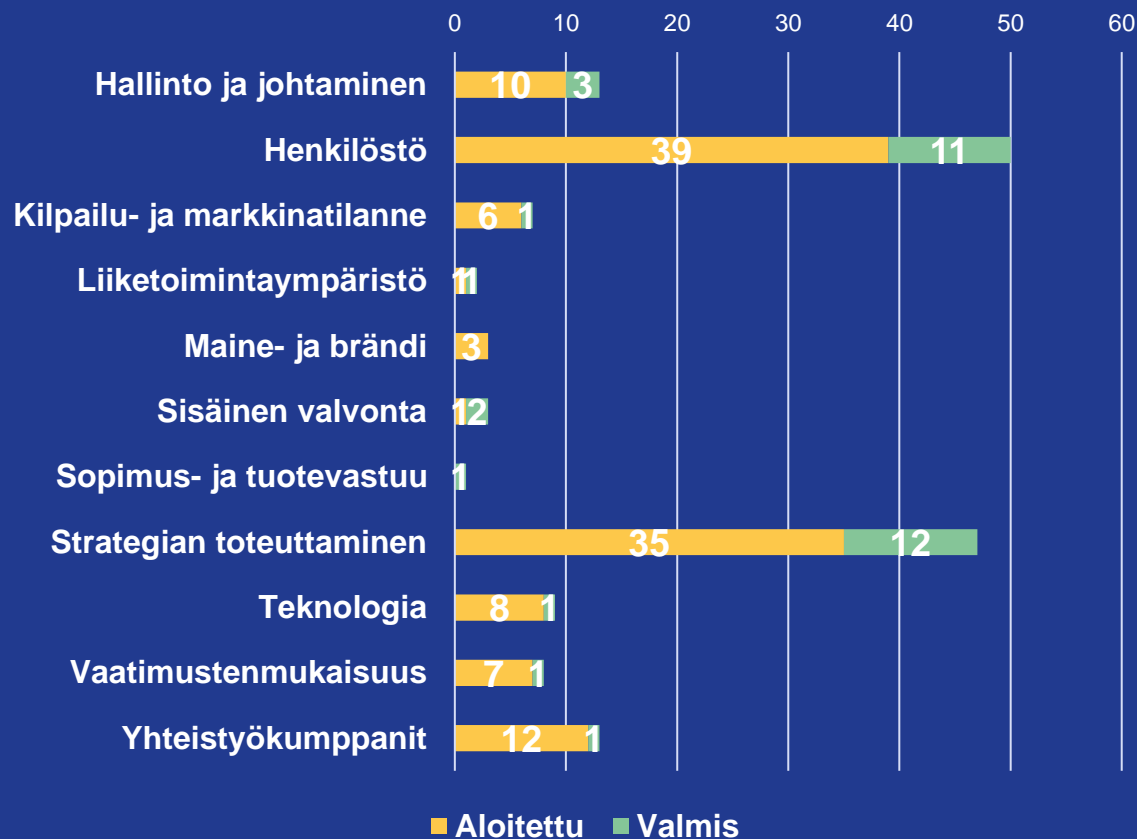
22
%

OSUUS VALMIITA

Tässä luokassa useimmin toistuvia riskin aiheuttajia ovat:

Valtakunnallinen vaje sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöistä sekä veto- ja pitovoiman haasteet. Valtion rahoitus, joka edellyttää toiminnan sopeuttamista

RISKILUOKAT STRATEGISET RISKIT



Hallintakeinot:

Rahoitusriskit ovat luokassa toistuvia. Joko muiden riskien aiheuttajina tai muiden riskien seurauksina.

Pula pätevistä henkilöstöstä vaikuttaa kerrannaisvaikutuksena, sillä se lisää jäljelle jäävän henkilöstön työtaakkaa ja luo kielteisen työympäristön, jossa riski pätevien työntekijöiden menettämisestä kasvaa uudelleen. Uudelleenjärjestelyillä on pyritty varmistamaan pätevän henkilöstön saatavuus ja siten katkaisemaan negatiivinen kierre.

Palveluverkon muutos on lisännyt hoitoketjun pullonkaulojen riskiä. Tilannetta seurataan säännöllisesti riskien minimoimiseksi ja oikea-aikaisten toimien toteuttamiseksi.

On myös todettu, että muutokset aiheuttavat ahdistusta henkilöstön keskuudessa ja lisäävät siten psykososiaalista stressiä. Suojatoimenpiteenä pyritään hyvään viestintään ja mahdollisuuksien mukaan tarjotaan vaikutusmahdollisuuksia.

Verksamhetsområdenas top 10 risker  =risk som berör ekonomiska resurser		Verksamhetsområde	Risk-poäng	Kvarvarande risk-poäng
Förklaring	Påverkan på enheten			
Brist på personal och ekonomiska resurser (IT, teknik, fastigheter)	Inverkan på arbetsvålmåendet. Svårt att hålla tidtabeller. Man tvingas använda fler köptjänster. Tröttar ut personal snabbare - känsla av otillräcklighet, "man släcker mest bränder". Hög medelålder bland arbetstagarna - leder till en stor personalomsättning under kort tid (teknik och fastighet). Mycket inom tekniken är specialkunskap pga. sjukhusteknik. Inga lediga platser för nyrekrytering. Man borde sträva efter att få in nya resurser för att kunna överföra tyst kunskap. Reparationsskulden växer hela tiden.	Förvaltning 	80	80
Finansieringen för låg - TUSO-programmet svarar inte på kraven av inbesparingar.	Utmanande balans mellan personal - budget - verksamhetsfrågor. Personalbelastning och etiskt dilemma för personalen som är i direkt patientarbete.	social- och vårdcentral 	80	80
Krav att minska lönekostnader samtidigt som kvalitet, säkerhet och antalet prestationer ska bibehållas.	Arbetsbördan ökar för de som gör arbetet - en lång belastning gör att man söker sig till andra brancher.	Sjukhus-service 	80	64
Man saknar detaljerade servicebeskrivningar för tjänsteupphandlingar i hela området.	Anskaffningar av speciellt tjänster men också material fördröjs ifall man har fel bild av behovet och får inte det som motsvarar behoven.	Förvaltning	64	64
Budgetmålen hindrar enheterna att införskaffa ny apparatur - kvalitén sjunker och servicen blir sämre.	Instrumentvårdens genomströmningstid blir längre. Hot mot utveckling av verksamheten	Sjukhus-service 	36	64
Många olika klient- och patientdatasystem som inte pratar med varandra. Stora risker när patienterna rör sig mellan enheter	Patientsäkerheten hotas.	Hem och boende-service	64	64
Man lyckas inte rekrytera ersättare för ledande läkare, psykiatri.	Tjänsten är grunden för verksamheten, utan ledande läkare är man tvungna att flytta service under mentalvårdslagen till ett annat välfärdsområde p.g.a. att det inte finns läkare i tjänsteställning. Ingen avdelningsvård är möjligt inom psykiatri	Psykosocial service	60	60
Förpersonernas och personalens ork	Ökad sjukfrånvaro och potentiella uppsägningar, vilket påverkar servicenivån till befolkningen och skadar bilden av enheterna.	Grund- och resurscenter 	45	60
Budgetdisciplin - enheterna inser inte allvaret och följderna av att inte hålla budgeten.		Förvaltning 	60	60
Tillräckliga och lämpliga utrymmen, Utveckling, underhåll: suboptimal användning av personalresurser	Ineffektivitet, processavvikelse Utmaning med personalförsörjning Svårigheter att dela med sig av kunskap och upprätthålla kompetensbaserad utbildning Påverkan på tillhandahållandet av säker och multidisciplinär vård	Sjukhus-service	60	60

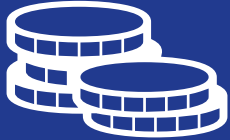
Toimialojen top 10-riskit

★ =taloudellisia resursseja koskeva riski

Selitys	Vaikutus yksikköön	Toimiala	Riski-pisteet	Laadun- ja riski-pisteet
Henkilöstön ja taloudellisten resurssien puute (IT, tekniikka, kiinteistöt)	Vaikutus työhyvinvointiin. Aikatauluissa pysyminen vaikeaa. Joudutaan käyttämään enemmän ostopalveluja. Uuvuttaa henkilöstöä nopeammin – riittämättömyyden tunne, ”lähinnä tulipalojen sammuttamista”. Työntekijöiden korkea keski-ikä – johtaa suureen henkilöstön vaihtuvuuteen lyhyessä ajassa (tekniikka ja kiinteistöt). Tekniikassa paljon erikoisosaamista sairaalatekniikan vuoksi. Ei avoimia paikkoja uusia rekrytointeja varten. Pitäisi pyrkiä saamaan uusia resursseja, joille voitaisiin siirtää hiljaista tietoa. Korjausvelka kasvaa jatkuvasti.	Hallinto	80	80
Liian vähäinen rahoitus - TUSO-ohjelma ei vastaa säästövaatimuksiin	Haasteellinen tasapainottelu: henkilöstö - talousarvio – toimintakysymykset. Henkilöstön kuormittuminen ja eettinen dilemma välitöntä potilastyötä tekeville työntekijöille.	Sosiaali- ja terveyskeskus	80	80
Vaatus palkkakustannusten vähentämisestä samalla kun on säilytettävä laatu, turvallisuus ja suoritemäärä	Työssä olevien työtaakka kasvaa – pitkäaikainen kuormitus saa hakeutumaan muille aloille.	Sairaala-palvelut	80	64
Koko alueen palveluhankintojen yksityiskohtaiset palvelukuvaukset puuttuvat	Eryteisesti palvelu- mutta myös materiaalihankinnat viivästyvät, jos tarpeista on väärä käsitys eikä saada sitä, mikä vastaa tarpeita.	Hallinto	64	64
Talousarviotavoitteet estävät yksikköjä hankkimasta uusia laitteita – laatu laskee ja palvelut heikkenevät	Välinehuollon läpimenoaika pitenee. Uhka toiminnan kehittämislle	Sairaala-palvelut	36	64
Useita eri asiakas- ja potilastietojärjestelmiä, jotka eivät keskustele keskenään. Suuria riskejä potilaiden liikkussa yksikköjen välillä	Potilasturvallisuus uhattuna	Poti- ja asumis-palvelut	64	64
Uuden johtavan lääkärin rekrytointi ei onnistu, psykiatria	Virka on toiminnan perusta, ilman johtavaa lääkäriä joudutaan siirtämään mielenterveyslain alaisia palveluja toiselle hyvinvointialueelle, koska ei ole virkasuhteista lääkäriä. Psykiatrian osastohoito ei ole mahdollista	Psykososiaaliset palvelut	60	60
Esihenkilöiden ja henkilöstön jaksaminen	Sairauspoissaolojen lisääntyminen ja mahdollisia irtisanoutumisia, mikä vaikuttaa väestön palvelutasoon ja vahingoittaa mielikuvaa yksiköistä.	Asiakas- ja resurssikeskus	45	60
Talousarviokuri – yksiköt eivät ymmärrä talousarvion noudattamatta jättämisen vakavuutta ja seurauksia		Hallinto	60	60
Riittävät ja soveltuvat tilat , Kehittäminen, kunnossapito: henkilöstöresurssit eivät parhaassa mahdollisessa käytössä	Tehottomuus, prosessipoikkeamat Henkilöstöhuolto haasteellista Vaikeudet tiedon jakamisessa ja osaamisperusteisen koulutuksen ylläpitämisessä Vaikutus turvallisen ja moniammatillisen hoidon tarjoamiseen	Sairaala-palvelut	60	60



Ekonomiska



Personalresurser



A
N
P
A
S
S
N
I
N
G
S
P
R
O
G
R
A
M
M



Tilliten till social- och hälsovården samt räddningsverket minskar i och med nedskärningar i servicenätverket
En oro för egen och anhörigas framtid och trygghet



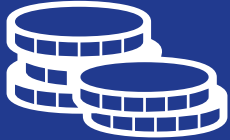
Reparationsskulden ökar
Budgetmålen hindrar investeringar vilket kan vara ett hot mot effektivisering.
Kvalitet- och service försämras när man inte kan införskaffa ny apparatur



Ökad arbetsbelastning, sänkt arbetsvälmående. Oro och osäkerhet inför förändringar.
Inbesparingar skapar ett etiskt dilemma hos personalen vilket ytterligare ökar belastningen.



Taloudellisia



Henkilöstöressit



S O P E U T T A M M I S

O H J E L M A S



Luottamus sosiaali- ja terveydenhuoltoon sekä pelastuspalveluihin heikkenee palveluverkon leikkausten vuoksi. Huoli omasta ja omaisten tulevaisuudesta ja turvallisuudesta.



Korjausvelka kasvaa. Budjettitavoitteet estävät investointeja, mikä voi uhata tehokkuutta. Laatu ja palvelu heikkenevät, kun uusia laitteita ei voida hankkia.



Lisääntynyt työkuorma, vähentynyt työtyytyväisyys. Muutokseen liittyvä ahdistus ja epävarmuus. Kustannusten leikkaaminen aiheuttaa henkilöstölle eettisen ristiriidan, mikä lisää taakkaa entisestään.



HÄR HAR VI LYCKATS I RISKHANTERINGEN:

Minskning av avdelnings- och boendeplatser

- En risk för flaskhalsar i servicekedjan identifierades
- Regelbundna lägesbilder infördes
- Satsning på service hem
- Platserna har kunnat minskas stegvist utan att orsaka kritiska flaskhalsar, förlängda kötider eller ett ökat tryck på jouren. Läget följs med kontinuerligt

Utmaningar i rekrytering av kunnig personal

- En återkommande risk under åren har varit tillgången till kunnig personal
- En satsning på rekrytering
- Omorganisering för att styra resurser dit de behövs mest
- Man har under året kunnat se en positiv trend där vi haft flera sökande per plats än tidigare. Även vikarier fås oftare.

En förbättrad riskkultur

- Riskfyllda förändringar identifieras i allt större utsträckning.
- Riskbedömning görs mer systematiskt och riskhantering görs allt aktivare. T.ex. regelbundna lägesbilder, tydligare ansvarsfördelning och uppföljning av riskerna.

Utveckling av digitala kanaler

- Man har lyckats med digitaliseringen på flera områden och ser effekt.
- T.ex. inom hemvården i oktober -24 1500 distansbesök med hjälp av läkemedelsrobot och Oivahealth (tablett)
- Digitala vårdstigar - användningen har fyrdubblats sedan april. Frigör resurser och gör det lättare att hantera bokningar som annars skulle ha förblivit oanvända



TÄSSÄ OLEMME ONNISTUNEET RISKIENHALLINASSA:

Osasto- ja palveluasumispaikkojen vähentäminen

- Palveluketjussa havaittiin pullonkaulojen riski.
- Säännölliset tilannekuvat otettiin käyttöön
- Panostetaan kotiin annettaviin palveluihin
- Paikkoja on vähitellen vähennetty aiheuttamatta kriittisiä pullonkauloja, pidentyneitä odotusaikoja tai lisääntyneitä paineita päivystyspalveluihin. Tilannetta seurataan jatkuvasti.

Pätevän henkilöstön rekrytointiin liittyvät haasteet

- Vuosien ajan pysyvänä riskinä on ollut ammattitaitoisen työvoiman saatavuus.
- Panostetaan rekrytointiin
- Resurssioen uudelleenorganisointi sinne, missä niitä eniten tarvitaan.
- Vuoden aikana on ollut havaittavissa myönteinen trendi, ja hakijoita on ollut aiempaa enemmän paikkaa kohti. Myös sijaisia saadaan helpommin työvuoroihin.

Parempi riskikulttuuri

- Riskialttiit muutokset tunnustetaan yhä useammin.
- Riskien arviointi on järjestelmällisempää ja riskienhallinta aktiivisempaa. Esim. säännölliset tilanneraportit, selkeämpi vastuunjako ja riskien seuranta.

Digitaalisten kanavien kehittäminen

- Digitalisaatio on onnistunut useilla alueilla, ja sillä on vaikutusta. Esim. kotihoidossa lokakuussa -24: 1500 etäkäyntiä lääkitysrobotin ja Oivahealthin (tabletti) avulla.
- Digitaaliset hoitopolut – käyttö on nelinkertaistunut huhtikuun jälkeen. Vapauttaa resursseja ja saadaan paremmin kiinni varauksia, jotka muuten jäisivät käyttämättä



Välstånd genom livet. Hyvinvointia läpi elämän.



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue