

Skjema for risikovurdering (Identifisere, vurdere og tiltak/kontroll matrise)

(Grå felter skal fylles ut)

Tjenesteområde/seksjon/avdeling:					Deltakere:						Dato:							
Velg område/arbeidsprosess: <i>Ledelse - ledelsesstruktur - medbestemmelse - tilgjengelighet</i>		Hvor galt kan det gå? <i>(Vurdering av iboen risiko)</i>			Hva må vi gjøre for å unngå at det går galt? <i>(Hva har vi?)</i>			Er det nok? <i>(Hva mangler vi?)</i>			Ansvarlig:	Frist:						
Hva kan gå galt? <i>(Tekst)</i>		Vurdert risiko uten etablert tiltak/kontroller			Etablerte kontroller/tiltak for å redusere risiko			Rest risiko ved etablert kontroll					Hvilke nye kontroller/tiltak bør iverksettes/etableres			Rest risiko ved etablering av nye tiltak		
Identifisert risiko:		S	K	R	S	K	R	S	K	R			S	K	R			
1	Lite lederkapasitet pr ansatt	5	4	20							Behov for at leder har tid til saksbehandlere - for store avdelinger kan bli flaskehalser. Rask vurdering av «oppdeling» av avdelinger i «team» gjennomføres.	2	2	4				
2	Manglende tydelighet ved ny organisering	5	4	20							Tydelig ledelse som setter grenser. Åpenhet og god informasjon om smått og stort. Jevnlige samlinger der store og små spørsmål kan drøftes i fellesskap.	3	2	6				
3	Ikke tydelige ansvarsområder / stillingsinstrukser	4	3	12							Tydelige ansvarsområder og stillingsinstrukser skaper trygghet og smidighet i helle tjenesten.	2	1	2				
4	Manglende tilgang på beslutningstaker	2	5	10							Behov for at leder har tid til saksbehandlere - for store	1	3	3				

								avdelinger kan bli flaskehalser. Rask vurdering av «oppdeling» av avdelinger i «team» gjennomføres.					
5	Manglende økonomiske ressurser	3	3	9				Viktig med leder(e) som legger til rette for tilstrekkelige rammer for forsvarlig drift og tiltak	1	2	2		
6	Manglende lederkompetanse	3	3	9				Behov at ledere på alle nivåer har ledererfaring og lederkompetanse innen ledelse, økonomi og personalforvaltning. I tillegg er det behov for betydelig fagkompetanse.	1	2	2		
7	Manglende vilje og evne fra ledere til å lytte til ansattes innspill og å drøfte / informere åpent	3	4	12				Krever at ledere har nok tid og prioriterer også personlige forhold i avdelingen, ikke utelukkende faglig problemstillinger. Ansatte kjenner hvor «skoen trykker» og kan ha verdifulle innspill om ulikt - blir de ikke hørt, vil synspunktene slutte å fremkomme og tjenesten mister nyttige korreksjoner.	1	2	2		

Sannsynlighet (S) x Konsekvens (K) = Risiko (R)