



## SAKSPROTOKOLL - EVENTUELT - HOVEDUTVALG HELSE OG OMSORG 29.01.2020

Hovedutvalg helse og omsorg behandlet saken den 29.01.2020, saksnr. 8/20

### Behandling:

1. Ekornsæter (H) sendte inn spørsmål i forkant av møtet og nedenfor følger spørsmålene og svarene fra kommunalsjef helse og omsorg:

Viser til sak 53/19 (eventuelt) den 04. desember 2019 hvor undertegnede ber om opplysninger/redegjørelse ifm. interne avvik og tilhørende håndtering i Karmøy kommune.

Som del av kvalitetsarbeidet, systematisk fokus på kontinuerlig forbedringer og utvikling samt forebygging så er avviksregistrering og etterfølgende behandling, oppfølging og iverksetting av tiltak en viktig faktor.

I den forbindelse er det viktig at dette har fokus i alle ledd og at en på den enkelte arbeidsplass har en forventning og kultur fra alle ansatte at alle former for avvik uavhengig grad tilkjennegir og registrerer avvik systematisk.

Ber om redegjørelse på følgende forhold:

**Spørsmål:** (uthevet i kursiv)

*Registreres avvikene – (og har vi evt. hatt undersøkelser hvor de ansatte svarer på de om de blir registrert)?*

**Svar:**

I HO registreres avvikene i flere systemer

- Forbedringsystemet (Compilo)
- Profil (pasientjournal)
- Familia (her registreres automatisk overskridelser av tidsfrister)

I Karmøy kommune er det i perioden 01.01.2019 – 24.01.2020 totalt rapportert 3415 avvik/uønskede hendelser.

Av disse er 3116 rapportert fra helse- og omsorgsetaten. 97, 2 % av avvikene i helse- og omsorgsetaten er behandlet.

*Hvordan registreres avvikene på det enkelte sykehjem?*

**Svar:**

Avvikene på sykehjem registreres hovedsakelig i to systemer;

- Forbedringsystemet (Compilo)

- I Profil (pasientjournalen)

-

*Er det lett tilgjengelig, raskt å gjennomføre og anonymt?*

**Svar:**

Systemene er lett tilgjengelige. Når det gjelder tilgang til avvikssystemet i forbedringsystemet kan det også enkelt lastes ned som snarvei på mobiltelefon. På denne måten blir systemet ekstra lett tilgjengelig for de ansatte

Avvik meldes ikke anonymt. I systemet loggføres det hvem som har meldt avviket, hvem som har lest avviket og hvem som behandler avviket. Den som melder avviket kan følge med på behandlingen av avviket. Melder av avviket vil automatisk få mail når avviket er lukket.

Når det gjelder varsling så kan det skje det anonymisert.

*Hvordan behandles avvikene?*

**Svar:**

Avvikene leses og behandles av ledere på ulike nivåer.

Dersom avvikene er av en slik art at de ikke kan lukkes av den enkelte leder, sendes de videre til ansvarlig leder. Et eksempel på dette kan være avvik knyttet til vanntemperatur i dusjene på et sykehjem. Avdelingslederen eller virksomhetslederen kan ikke lukke et slikt avvik. Det sendes videre til eiendomsavdelingen

Den som melder inn avvikene kan følge saksgangen i loggen og kan også få mail når avviket er behandlet.

*Hvem behandler alle avvikene?*

**Svar:**

Avvik behandles av ledere på ulike ledernivå i organisasjonen.

*Tas alle avvikene opp med de ansatte på avdelingsmøter el.l?*

**Svar:**

Noe ulik praksis fra virksomhet til virksomhet. Det jobbes med å forbedre en kultur der systematikk, åpenhet og involvering er sentrale stikkord.

*Hvordan følges disse avvikene opp av ledelsen?*

**Svar:**

Ledelsen følger opp avvikene på flere måter;

- Involveres i behandlingen av avvik/uønsket hendelse – enkelt saker.
- Er et tema i dialog og oppfølging av lederne, både enkeltvis og i ledermøter.
- Tas opp som tema på pasient- og brukersikkerhetsvisitter
- Tas opp i samarbeidsmøter med eksterne samarbeidspartnere – eks. Helseforetaket
- HMS avvik tas opp i AMU (Arbeidsmiljøutvalget) Vernetjenesten har innsyn i avvik innen eget verneområde.

*Ber om at utvalget får en oversikt over antall avvik samt tiltak pr. sykehjem og avdeling. Antar en kan skrive ut noen rapporter for 2019 fra forbedringssystemet Compilo også?*

**Svar:**

Oversikt over innmeldte avvik 01.01.2019 - 31.12.2019 (tatt ut fra Profil og i Forbedringssystemet Compilo)

Avvikene er tatt ut pr sykehjem. Dette skyldes organisatoriske forhold og sammenslåing av to virksomheter.

- Norheim: 400
- Storesund: 775
- Kopervik bu- og behandlingsheim: 348
- Vea sykehjem: 1632
- Åkra bu- og behandlingsheim/Fredheim: 1365

Det presiseres her at antall avvik som er summerte fra begge systemene ikke samsvarer med antall hendelser. En del hendelser er rapportert inn i både Profil og i forbedringssystemet Compilo.

*Kan dere vise til eksempler på avvik og iverksatte tiltak?*

**Svar:**

Avvik knyttet til legemiddelhåndtering gjennomgang av prosedyrer, revisjon av prosedyrer

Avvik knyttet til bruk av forflytningsutstyr Opplæringstiltak, teoretisk og praktisk

*Ser en stor variasjon i antall innkomne avvik pr sykehjem og avdeling, og hva er evt. årsaken til det?*

**Svar:**

Ja- det er stor variasjon og dette er for så vidt forventet. Karmøy kommune tok i bruk dette forbedringssystemet januar 2019. Det er planlagt at implementeringen og bruk av avviks modulen

skal skje over en to års periode. I denne perioden vil det bli gitt ytterligere opplæring og virksomhetene vil ha fokus på det å etablere en god meldekultur.

Det jobbes også med å tydeliggjøre grenseoppganger mellom de ulike systemene. På sikt er det ønskelig at Compilo er hovedsystemet for rapportering av avvik.

2. Ekornsæter (H) sendte inn spørsmål i forkant av møtet og nedenfor følger spørsmålene og svarene fra kommunalsjef helse og omsorg:

**Problemstilling:**

I lys av den senere tids media oppslag fra ansatte sykepleiere vedrørende bemanningssituasjonen, ansettelsesstopp, arbeidspress etc. som er knyttet til bl.a. vedtatt budsjettkutt så ber vi om en redegjørelse ift. følgende forhold:

**Spørsmål:** (uthevet kursiv)

*- Hvordan har dette påvirket arbeidsnærværet?*

**Svar:**

Tar utgangspunkt i 3. kvartal 2019 og sammenligner med samme kvartal 2018:

Når det gjelder fravær kun innenfor sykepleiere/spesialsykepleiere viser statistikk for Helse- og omsorg følgende:

- 3. kvartal 2018: 7,3 % sykefravær

- 3. kvartal 2019: 7,9 % sykefravær

Vi ser at det er en oppgang på 0,6 prosentpoeng.

Når vi ser hele etaten samlet viser statistikk for Helse- og omsorg følgende:

- 3. kvartal 2018: 6,6

- 3. kvartal 2019: 6,9

En oppgang på 0,3 prosentpoeng.

Sykefravær for hele året totalt helse- og omsorgsetaten:

- 2018: 8,4

- 2019: 8,6

*- Har dette medført økt arbeidsbelastning?*

**Svar:**

I de tilfeller det har vært ubesatte stillinger grunnet ansettelsesstopp har dette i mange tilfeller vært svært krevende for de som er igjen. En ansettelsesstopp var et nødvendig tiltak å få oversikt og kontroll. I denne perioden har dette medført at mer ansvar er lagt på de sykepleierne som er på arbeid. Ansettelsesstoppen innenfor høyskolegruppene ble opphevet desember 2020.

*- Er det innført nye turnusordninger og hva er evt. status og erfaring så langt?*

**Svar:**

De fleste turnuser ble sagt opp høsten 2019. Det har vært en lang prosess i de ulike virksomhetene med å få nye turnuser på plass i henhold til budsjett. Noen turnuser er iverksatt, men noen trer først i kraft fra februar 2020. Det er derfor for tidlig å si noe om erfaringene her. Imidlertid har det vært stort fokus på at bemanningsplan skal være i henhold til budsjett og brukerbehov, men det rapporteres om at dette har vært krevende prosesser.

*- Hvordan har dette påvirket brukere og pasientene?*

**Svar:**

Tjenestenivå er opprettholdt. Brukere/pasienter har fått det tjenestetilbudet de har vedtak på. Den enkelte virksomhet er i prosess der det ses på oppgaver/aktiviteter og alternative løsninger i form av velferdsteknologi, bruk av frivillige.

*- Har det vært flere oppsigelser enn normalt?*

**Svar:**

Statistikk viser at sykepleiere/spesialsykepleiere som hadde siste arbeidsdag/sluttet i perioden

- 01.09.18 – 31.12.18: 7 stk

- 01.09.19 – 31.12.19: 4 stk

*- Har det vært andre endringer av arbeidsvilkårene?*

Det som normalt kan være/og har vært en problemstilling i turnusprosesser, er på hvilken måte helgearbeidet skal fordeles på de ulike ansattgruppene. I stor grad finner en gode lokale løsninger men det er grunn til å tro at det er ansatte som ikke er ubetinget tilfreds med å gå økt antall helgetimer, som driften har behov for.

Det er også reaksjoner på at sist mellomoppgjør medførte at tillegg ble «spist» opp. Til informasjon har Karmøy kommune valgt å beholde kompetansetillegg (dvs. det kommer i tillegg til tariff lønn)

*- Er det forhold hos Karmøy kommune som differensierer oss ift. nabokommuner?*

**Svar:**

Sykefravær, arbeidspress, endringsarbeid, avlønning – opplever ikke at Karmøy differensierer seg fra nabokommuner

- Hva er den generelle oppfatningen av situasjonen for ansatte, pasienter og pårørende så langt.

Svar:

Ansatte:

Noen ansatte har signalisert at de har vært og er bekymret.

Ansettelsesstoppen har vært krevende for alle virksomheter og yrkesgrupper.

Pasienter/pårørende:

Vi har mottatt noe klager/bekymringer fra pårørende. Det oppleves ikke at det er mottatt mer enn tidligere.

3. Borg (KL) viste til orienteringen i formannskapet 27.01.2020 og ber om at også hovedutvalg helse og omsorg får statusoppdatering i møtet 1. april pga oppstart 6. april. Hun viste videre til at hovedutvalg helse og omsorg den 24.10.2018 vedtok at det skulle opprettes en referansegruppe i forbindelse med ombygging av Skudeneshavn bu- og behandlingsheim. **Hovedutvalg helse og omsorg ber om at referansegruppen opprettes.**
4. Borg (KL) viste til at middagsombringning nå var kommet i orden og ba om å få en oppdatering til neste møte om hvor mange som bruker tilbudet.
5. Borg (KL) spurte om hvilke alternativer det er til å få ned overliggerdøgn. Hun viste til brev sendt rådmannen fra eier av 9 omsorgsboliger med heis i Skudeneshavn og lurte på om det kunne vært et alternativ. Dette ble foreslått at dette kunne ses på i sammenheng med Ekornsæters forslag under sak 5/20 hvor det ble bedt om egen sak.
6. Løndalen (KL) foreslo:

*Karmøylista fremmer forslag til om at administrasjonen utarbeider et nytt vedtak til behandling i kommunestyret angående bemanningssituasjonen i barnevernet.*

*Årsaken er planer om økt kompetanse og forsvarlighet, der det vil komme klarer føringer til kommunene. Når vi ser dette oppi mot den negative utviklingen vi har sett i forhold til bemanningssituasjonen i Karmøy barneverntjeneste. Tjenesten hadde i desember 2019 36% ansatte med andre utdanninger enn barnevernspedagog og Sosionom. Barnevernet er en viktig og sårbar arbeidsplass med mye utskiftning. En ser her behovet for å stramme inn og sikre kompetansen fremover. Karmøylista mener utviklingen utfordrer forsvarlighetskravet.*

*«Kompetansen er særlig viktig i forhold til forsvarlighetskravet. Barnevernet som arbeidsfelt er varierende, komplekst og utfordrende. De som arbeider i barnevernet skal opptre både som hjelper og kontrollør – barnevernet skal bidra med støtte- og hjelpetiltak, men har samtidig mandat til å gripe inn og regulere familiers privatsfære. Dette stiller store krav til barnevernets kunnskap og kompetanse» (Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet 2018-2024) «Vi forstår barnevernsfaglig kompetanse som teoretisk kunnskap, yrkesspesifikk og personlig kompetanse rettet mot arbeid med sårbare barn og unge, med særlig relevans for arbeid i barnevernet. En slik kompetanse forutsetter utdanningsbakgrunn som*

*retter seg spesielt mot arbeid i barnevernet. Personer med barnevernsfaglig kompetanse vil også ha barnefaglig utdanning, men ikke omvendt» (Rapport 04/2019, s 19, punkt 1.3)*

*I kompetansestrategien fremheves det at en skal ha en felles faglig plattform innad i barnevernet og en helhetlig praksis. Dette er vanskelig å få til med den tverrfaglige profilen som en har valgt i Karmøy. Vi må sikre at barn - unge og foreldre skal møte forutsigbarhet, kvalitet og stabilitet i møtet med tjenesten. Dette forutsetter at de som er kontaktpersoner/saksbehandlere, arbeider i mottak eller har annen direkte klient kontakt er utdannet Barnevernspedagog eller Sosionom.*

**Forslag:**

*Ved nyansettelse i Karmøy barneverntjeneste ansettes kun barnevernspedagoger og Sosionomer. I tillegg er det ønskelig med relevant videreutdanning og erfaring fra saksbehandling i barnevernet.*

**Hovedutvalget ønsker sak om dette i neste møte.**

**Vedtak:**