

Saksframlegg til

Styret for Sykehuset i Vestfold HF

Møtedato: 18.03.2024

Saksnr: 10/24

Sakstype: Orientering

Saksid: 23/04707-5

Saksbehandler: Bente Krauss

Forebygging av vold og trusler mot ansatte

Vedlegg:

Rapport forebygging av vold og trusler mot helsepersonell HSØ

Hensikten med saken:

I brev av 06.12.23 fra Helse Sør-Øst RHF fikk Sykehuset i Vestfold oversendt en rapport om forebygging av vold og trusler mot helsepersonell med anbefalinger om oppfølging. Rapporten er behandlet av styret i Helse Sør-Øst som vedtok at oppfølging av anbefalte tiltak i rapporten legges inn som styringskrav til helseforetakene i oppdrag- og bestilling for 2024. Videre bes det om at rapporten *Forebygging av vold og trusler mot helsepersonell* legges frem for styrene i helseforetakene.

I saken gis styret i SiV en orientering om rapporten «*Forebygging av vold og trusler mot helsepersonell*». I tillegg gis det i saken en stikkordsmessig orientering om hva status i sykehuset er på anbefalte tiltak i rapporten samt hvilken regi som foreløpig er lagt for oppfølgingsarbeidet.

Forslag til vedtak:

1. Styret tar rapporten «*Forebygging av vold og trusler mot helsepersonell*» til orientering og merker seg at det er risiko for at helsepersonell utsettes for vold og trusler på jobb.
2. Det gis tilslutning til at administrerende direktør sørger for at det utarbeides en konkret handlingsplan og sikrer at de anbefalte tiltakene følges opp den kommende tiden.

Tønsberg, 8. mars 2024

Stein Kinserdal
administrerende direktør

Fakta grunnlag:

Helse Sør-Øst RHF har tatt initiativ til et særskilt regionalt arbeid for å forebygge vold og trusler mot medarbeidere i sykehusene. Arbeidet har vært organisert i et innsatsteam med frikjøp av tre fagressurser fra helseforetakene, i til sammen 65 prosent stilling fra august 2022 til juli 2023.

Formålene med arbeidet har vært å:

- *bidra til forebygging av vold- og trusler, dele beste praksis, øke kompetanse samt standardisering og felles verktøy i foretaksgruppen*
- *følge opp styringskrav om å se pasientsikkerhet og arbeidsmiljø i sammenheng*
- *gjøre en innsats i arbeidet med å rekruttere og beholde medarbeidere gjennom å sikre trygge arbeidsforhold*
- *følge opp delstrategi for utdanning og kompetanse på HMS-området, som et tiltak under den regionale strategien for kvalitet og pasientsikkerhet*

Helseforetakene har fortløpende vært orientert om framdriften i arbeidet og var kjent med hovedinnholdet når rapporten med anbefalinger ble behandlet, til sist av Styret i Helse Sør-Øst RHF.

Om rapporten og en foreløpig status i SiV

En overordnet kartlegging høsten 2023 viser at mange av de anbefalte tiltakene allerede helt- eller delvis er gjennomført i SiV. Det er i flere omganger gjort forbedringer og tiltak for å forebygge vold og trusler mot helsepersonell i Sykehuset i Vestfold. Særlig ble det gjort et arbeid etter Konsernrevisjonens revisjon av vold og trusler mot helsepersonell i 2018 og påfølgende arbeid med oppfølging av handlingsplan i 2018 – 2020.

En foreløpig gjennomgang av rapporten viser at det fortsatt er forbedringsområder og behov for å følge opp anbefalte tiltak. Dette underbygges også av varslere om pålegg fra Arbeidstilsynet etter tilsyn i tre seksjoner i medisinsk klinikk i 2023.

Oversikten viser de ulike anbefalingene fra HSØ og status for SiV på hvert enkelt område. Der det er vurdert at det gjenstår arbeid fremkommer det *i kursiv*.

Tema	HSØ-anbefalinger (stikkord)	Status SiV (stikkord)
Utdanning	<p>Videreutvikle samarbeidet med utdanningsinstitusjonene.</p> <p>Sykehuset skal avklare opplæringsbehov i vold- og trussel håndtering og evt. tilby supplerende opplæring. Studentene skal være forberedt på krevende pasientsituasjoner.</p>	<p>Alle sykepleiestudenter ved USN gjennomgår praksisforberedende undervisning på skolen med instruktører fra SiV.</p> <p>Alle studenter med praksis i Klinikk psykisk helse- og avhengighet (KPA) gjennomgår obligatorisk MAP-opplæring (Møte med aggresjonsproblematikk).</p> <p><i>I de somatiske klinikkene foreligger pt. ikke tilsvarende eller tilpasset struktur for opplæring.</i></p> <p><i>Det er løpende dialog mellom USN og SiV HR Kompetanse og utdanning, men ikke spesielt ift vold/trusler. SiV har nylig bedt om å delta i USNs evaluering</i></p>

		<p>av studie- og emneplaner for sykepleiestudenter – her kan det spilles inn behov for vold/trusler som nødvendig tema i studie- og emneplaner.</p> <p>Bør kartlegge opplæringsbehovet og – tilbudet for studenter ytterligere</p>
	Sykehusets kompetanseplaner for studenter skal omfatte kompetansekrav om opplæring i forebygging av vold og trusler	Kompetanseplan for sykepleiestudenter, som skal gjennomføres før første praksisperiode (2. årsstud.) inneholder pt. ingen modul om vold/trusler. Dette er ønskelig å få på plass.
Opplæring	Det utarbeides systematikk og kompetanseplaner som sikrer at alle medarbeidere får jevnlig og nødvendig opplæring og øvelser i tråd med identifisert risiko	<p>I KPA brukes MAP-konseptet systematisk.</p> <p>Det gjenstår å utarbeide egnet teoretisk og praktisk opplæring for øvrig del av organisasjonen. Risikobasert tilnærming til opplæring bør vurderes, jf. rapporten s. 12). Det bør vurderes å tilby ulike fordypningsnivå på opplæringen ut fra risikonivå i seksjonen.</p>
Anmeldelser	Lav terskel for å anmelde forhold	<p>SiVs prosedyre Håndtering av mulige straffbare forhold mot SiV og/eller arbeidstaker beskriver bla. hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker skal forholde seg ved anmeldelse av mulige straffbare forhold mot SiV og/eller arbeidstaker.</p> <p>Omfang og praksis i SiV for anmeldelser bør kartlegges, og evt tiltak iverksettes for at flere relevante saker anmeldes.</p>
	Tydelige prosedyrer for anmeldelse. Sykehuset bør anmelde på vegne av medarbeider, og delta under avhør og rettsak.	<p>Nevnte prosedyre er relativt ny. Opplæring av ledere bør vurderes.</p> <p>Tydliggjøre prosedyren mtp presisering av arbeidsgivers deltakelse under avhør og rettsak.</p>
	Anmelde volds- eller trusselhandlinger som foregår utenfor arbeidssted, men på bakgrunn av medarbeiders yrkesutførelse.	Tydliggjøre prosedyren mtp handlinger som foregår utenfor arbeidssted.
ID-kort	Hovedregel: ID-kort har fullt navn, bilde og tittel. Dersom risikovurdering tilsier stor sannsynlighet for trusler basert på ID-kortinformasjon, bør det gis unntak fra hovedregel. Da anbefales ID-kort med bilde, tittel, ansattnummer og evt fornavn.	<p>SiV har utarbeidet mal for risikovurdering av vold og trusler. Malen ivaretar Arbeidstilsynets krav, men har til nå ikke hatt spesielt fokus på ID-kort.</p> <p>Risikofaktor «Ansatt utsatt for trussel basert på ID-kort» legges inn i malen, og kartlegges som en del av risikovurdering av vold og trusler.</p>
	Kartlegge og følge opp uønsket praksis med tildekking av identitet på ID-kort. Iverksette trygghets- skapende og forebyggende tiltak for å ivareta medarbeidernes sikkerhet.	Praksis bør kartlegges. Dersom det viser seg å være uønsket praksis i SiV bør virkningsfulle tiltak iverksettes.

	Utarbeide retningslinjer for lydopptak, foto og filming i forbindelse med helsehjelp.	<p>SiVs Veileder ved bruk av sosiale medier beskriver ønsket praksis for ansatte som er på sosiale medier, feks i forhold til offentlig og private uttalelser, venneforespørsler fra pasienter, taushetsplikt og pasienters/pårørendes deling av foto og filming i forbindelse med helsehjelp.</p> <p>Informasjon til ansatte ligger også på intranett, temaside Sosiale medier</p> <p>På SiVs nettside fremgår hvilke retningslinjer som gjelder for pasienter/pårørende som ønsker å ta lyd-/bildeopptak eller blogge fra tiden på sykehuset. Det er også utarbeidet plakat som kan trykkes og henges opp i seksjonene etter behov.</p>
Samarbeid med politi	Ta initiativ til lokal samarbeidsavtale mellom helsetjeneste og politi etter mal i rundskriv «Helsetjenestens og politiets ansvar for personer med psykisk lidelse - oppgaver og samarbeid.	<p>SiV har rutine for samhandling politi, AMK, kommuner og psykisk helse og rusbehandling. (siv.no), som bla beskriver rutiner rundt innleggelse, transport, taushetsplikt og samarbeid.</p> <p>Det er i tillegg opprettet et forum for psykisk helse og politi i Vestfold, hvor man tar opp aktuelle temaer som kompetansebehov, evaluering og forbedring av rutiner og erfaringsutveksling.</p> <p>Fagsjef for KPA er fast kontaktperson inn mot politiet.</p>
Risiko-vurdering	Kartlegging og risikovurdering av vold og trusler skal integreres i det systematiske HMS-arbeidet.	<p>Risikovurderinger er en del av SiVs systematiske HMS-arbeid. «HMS Risikovurdering på 1-2-3» er en av seks moduler i kursrekken HMS-kurs for ledere. Kursene går 2-3 ganger pr. år.</p> <p>Det er utarbeidet prosedyrer og mal for HMS-risikovurdering – vold og trusler. Risikovurdering skal foretas minimum hver 2. år.</p>
	<p>Etablere praksis for systematisk deling av alvorlige hendelser i regionalt HMS-nettverk.</p> <p>Kunnskap om identifiserte sårbarheter og risikoscenarier bør være tilgjengelig for alle ledere som utfører lokale risikovurderinger.</p>	<p><i>SiV vil delta i regionalt HMS-nettverk hvor det vil være systematisk deling av alvorlige hendelser for å øke kunnskap om forebygge vold og trusler. Fra SiV sin side vil det være viktig å avklare målgruppe/nytteverdi – hvor kan man lære mest av erfaringsdeling?</i></p>
Rapportering	Arbeidsgiver og medarbeider må ha felles begrepsforståelse om vold og trusler og snakke om typiske situasjoner på den enkelte arbeidsplass.	<p>SiV har temaside på intranett med informasjon om Vold og trusler mot ansatte. Siden inneholder bla. definisjoner av relevante begreper, man finner råd om forebyggende tiltak for sengepost og poliklinikk, og informasjon om hvilket ansvar leder har (prosedyre Vold og trusler - leders ansvar).</p>

		<i>Informasjonen bør tydeliggjøres og kommuniseres ut til ansatte.</i>
	Arbeide med tiltak for å oppnå en god meldekultur.	<p>Ansatte oppfordres til å melde HMS-avvik også på uønsket hendelse. På intranett foreligger god informasjon om hvordan man melder avvik.</p> <p><i>Å skape og opprettholde en god meldekultur er en kontinuerlig prosess i det enkelte ansvarsområdet.</i></p>
Ivaretagelse av ansatte etter hendelse	Sykehuset skal ha gode rutiner og systemer for å kunne forebygge, håndtere og følge opp hendelser med vold og trusler.	<p>Viser til kommentar under «Rapportering».</p> <p>BHT har utarbeidet en lommefolder for Ambulansetjenesten: «Hodestyrk- Et program for mental trening, robusthet og selvivaretagelse», hvor man får enkle tips for hva man kan gjøre før, under og etter vakt.</p>
	Arbeidsgivere, medarbeidere, verneombud og tillitsvalgte skal jobbe i fellesskap med forebygging av vold og trusler.	<p>SiV gjennomførte i 2019 et prosjekt for utvikling av prosedyrer, retningslinjer og maler, osv. som nå er samlet på temasiden. Dette var et samarbeid mellom arbeidsgiver, medarbeidere, verneombud og tillitsvalgte.</p> <p><i>Partssammensatt arbeidsgruppe foreslås for å følge opp rapportens anbefalinger.</i></p>
	Vold og trusler skal settes på agendaen i relevante møter hvor arbeidsmiljø diskuteres. Integreert del av det løpende forbedringsarbeidet lokalt.	<p>I prosedyre Vold og trusler - leders ansvar understrekes at leder skal sørge for informasjon til ansatte.</p> <p>HSØ-rapporten er gjennomgått i HAMU 31.10.23 og klinikk-AMU på forespørsel.</p> <p><i>Partssammensatt arbeidsgruppe foreslås for å følge opp rapportens anbefalinger.</i></p>

Regi i oppfølgingsarbeidet

Administrerende direktør la fram rapporten i sin ledergruppe den 30.01.24 og konkluderte med at det skal utarbeides en konkret handlingsplan slik at en får oversikt over gjenstående arbeidet, få fram konkrete tiltak, omfang og plan for gjennomføring. Det er lagt til grunn at i dette arbeidet involveres vernetjeneste/tillitsvalgte, BHT, fagpersoner og ledelse. Det er forutsatt at handlingsplanen er klar før sommeren 2024 og at oppfølgingen skjer i 2. halvår 2024 og fortløpende i 2025.

Vurdering:

Administrerende direktør legger til grunn at alle ansatte i SiV skal oppleve et trygt og godt arbeidsmiljø. Det er derfor bekymring knyttet til den økende antall hendelser av vold og trusler mot sykehusets ansatte. Det er avgjørende at kompetansen, strukturene og systemene i sykehuset er innrettet kvalitativt og skikkelig, både når det gjelder å forebygge hendelser og håndtere de som måtte komme på en god måte. Det er åpenbart behov for en gjennomgang og styrke dette arbeidet.

Det er positivt at det allerede er iverksatt flere av rapportens anbefalte tiltak. Men det er nødvendig å sikre at alle anbefalingene følges opp og det vil i de kommende månedene utarbeides en helt konkret plan for hvordan dette skal følges opp og deretter sørge for oppfølging av planen.

