

Saksframlegg til

Styret for Sykehuset i Vestfold HF

Møtedato: 25.06.2024

Saksnr: 42/23

Sakstype: Orientering

Saksid: 23/04707-13

Saksbehandler: Bente Krauss

Forebygging av vold og trusler mot helsepersonell – Handlingsplan i SiV

Vedlegg: ingen

Hensikten med saken:

Styret behandlet sak om oppfølging av den regionale rapporten; *Rapport om forebygging av vold og trusler mot helsepersonell* i møte 21.03.2024 og ba om å få saken tilbake med en konkret handlingsplan. Handlingsplanen for forebygging og oppfølging av hendelser knyttet til vold og trusler er nå utarbeidet, og legges med dette fram for styret.

Forslag til vedtak:

Styret tar saken til orientering

Tønsberg, 17. juni 2024

Øyvind Bakke
administrerende direktør

Fakta grunnlag:

I henhold til OBD 2024, pkt. 2.1 skal «Helseforetaket ... forebygge vold og trusler mot helsepersonell i tråd med anbefalinger i rapport fra Helse Sør-Øst om forebygging av vold og trusler mot helsepersonell» Arbeidet ble igangsatt behandling i direktørens ledergruppe (DLG) 30.01.24.

Det er nå utarbeidet en handlingsplan for forebygging og oppfølging av hendelser knyttet til vold og trusler i SiV. Handlingsplanen, inklusiv opplæringspakke for somatikken, er behandlet i DLG 10.06.2024 og i HAMU 11.06.2024. Begge organene ga sin tilslutning til planen.

Handlingsplan for forebygging og oppfølging av hendelser knyttet til vold og trusler

Den konkrete handlingsplan med ansvars plassering og tidsangivelse, som foreligger i slutten av denne saken, skal svare opp kravene i OBD samt anbefalingene i HSØ rapporten.

En overordnet kartlegging høsten 2023 viste 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. Særlig ble det gjort et arbeid etter Konsernrevisjonens revisjon i SiV av vold og trusler mot helsepersonell i 2018 og påfølgende arbeid med oppfølging av handlingsplan i 2018 – 2020. Det er imidlertid utestående arbeid og behov for å følge opp alle anbefalte tiltak. Det har særlig vært behov for å lage en egen opplæringspakke for medarbeidere i den somatiske delen av sykehuset. Dette er derfor særlig utdypet i saken.

Målet med å gjennomføre tiltak i tråd med handlingsplanen er at ansatte skal oppleve å være psykisk og fysisk trygge på arbeidsplassen.

Handlingsplanen er delt inn i temaområder, med tiltak knyttet til:

1. Utdanning av helsepersonell
2. Opplæring i forebygging og oppfølging av vold og trusler
3. Prosedyre for anmeldelser
4. Helsepersonell og ID-kort
5. Samarbeid SiV og politi
6. Kartlegging og risikovurdering av farer – del av det systematiske HMS-arbeidet
7. Rapportering av uønskede hendelser
8. Ivareta ansatte som blir utsatt for vold og trusler

Regional eller lokal opplæringspakke for somatikken?

I likhet med andre helseforetak har SiV et godt og innarbeidet konsept for kompetanseheving for medarbeidere innenfor Klinikk psykisk helse- og avhengighet (KPA). Her benyttes MAP (møte med aggresjonsproblematikk) som møter det særlige behovet denne klinikken har. Det er mer omfattende enn behovet i øvrig del av virksomheten, som somatikk, ambulansetjeneste samt ikke-medisinske enheter (kontor, portør, renhold mv.).

Samtidig som at alle foretak i HSØ jobber med å utarbeide en opplæringspakke tilpasset somatikk, finnes det et anerkjent opplegg for dette i Helse Bergen. Det er klare fordeler ved at det etableres et standardisert og strukturert opplegg for hele HSØ, men det foreligger pr nå ingen endelig beslutning om det og det er uklart når dette eventuelt kan være klart til å ta i bruk.

I lys av den økende forekomst av vold og trusselhendelse i organisasjonen oppfattes det

som viktig å komme i gang i SiV. Det er derfor valgt å utarbeide en lokal opplæringspakke som er inspirert fra Helse Bergen, og tilpasse denne ved en eventuell regional løsning.

SiV opplæringspakke

SiV opplæringspakke er trinnbasert, og baserer seg på gjennomført risikovurdering av vold og trusselnivå (grønt, gult eller rødt nivå) i den enkelte seksjon.

Grønt nivå

Ansatte gjennomfører e-læringskurset «Vold og trusler – HMS og arbeidsmiljø». Tidsbruk pr ansatt er 1 time.

Gult nivå

Opplæringspakken består, i tillegg til e-læringskurset, av teori og case/praktisk trening og debrief. Etter gjennomføringen skal ansatte ha bedre kunnskap om aggresjonsforståelse, selvregulering, risikovurdering, deeskalering og aggresjonshåndtering. Formålet er å øke sikkerheten for både pasienter og ansatte, og redusere voldelige og aggressive hendelser, herunder trusler.

Opplæringen må tilpasses yrkesgruppe og arbeidshverdag. Avhengig av konkret risikovurdering gis følgende alternativer (a, b eller c):

- a) Undervisningsopplegget «Forebygging av vold og trusler» som tilbys av BHT i dag på forespørsel. Dette gjennomføres typisk på fagdager, med teori, refleksjonsoppgaver og debrief. Det kan vurderes å styrke og utvide dette opplæringstilbudet ytterligere, f eks ved bruk av filmer. Tidsestimat pr ansatt er 1,5 time.
- b) Teori kombinert med praktisk case/SIM og debrief i regi av SIM-senteret. Opplæringstilbudet SIMAS (Simuleringsbasert trening av aggresjonshåndtering i somatikken) er prøvd ut i Akuttsenteret for sykepleierne, med svært gode tilbakemeldinger. Ansatte har vært delt inn i grupper på 5-7 som først får 40 min teori og deretter praktisk øvelse og debrief gjennom et konkret case med bruk av både instruktører og markører (som spiller pasient). Tidsestimat pr ansatt er 1,5 timer.
- c) Kombinasjon av bruk av fagdager og simulering f eks ved bruk av VR-briller og/eller praktisk øvelse i SIM-senteret. Tidsestimat 1,5 – 2 timer

Rødt nivå:

Gjennomføring av SIMAS som beskrevet ovenfor, men med mer teori (60 min) og mer tid til praktiske øvelser og debrief (120 min). Tidsestimat pr ansatt er 3 timer.

Forutsetninger for å oppfylle HSØ-rapportens føringer:

1. Risikovurdering

Målet er at alle seksjoner innenfor somatikk, prehospitalet og ikke-medisinske enheter som jobber pasientnært har gjennomført risikovurdering vold/trusler innen oktober 2024. Dette er en viktig forutsetning for å vite hvor stort opplæringsbehovet er på ulike nivåer.

For å sikre ledernes kompetanse i gjennomføring av risikovurdering vil HR ha klart et forsterket opplæringstilbud tidlig høst 2024.

Det vil trolig være mange enheter som havner på gult risikonivå, og det vil være aktuelt å differensiere opplæringen i lys av risiko og tett dialog med aktuell leder.

2. Ressurser

E-læring om vold og trusler foreligger, og ressursbruk er kun knyttet til ansattes gjennomføring av kurset.

SIMAS-opplæringen er langt på vei ferdig laget. Sykehuset i Østfold og Helse Bergen har nylig gjennomført opplæring for instruktører i somatikken, og mye av dette kan gjenbrukes i SiV. For å kunne gjennomføre SIMAS er det behov for instruktører, markører og egnet areal. Instruktørene må kjenne somatisk virksomhet godt. Tidsestimatet for instruktører vil være 3 dager grunnopplæring samt 3 timer pr. kurs. Markører vil trenge 1 dags grunnopplæring samt 30 min til case/scenario pr kurs. En avgjørende forutsetning er at nødvendige ressurser/tid for instruktører og markører blir frikjøpt.

3. Økonomi

Det er foreløpig ikke mulig å gi noe sikkert økonomisk estimat for innsatsen som skal til for at hele somatisk virksomhet har gjennomført opplæringen. Men det vil være behov for at det settes av tid og kapasitet både lokalt i hver enkelt seksjon, til instruktører/markører og bruk av BHT. Dette vil særlig være en prioritering første halvannet år, for deretter å opprettholde et lavere nivå for vedlikehold av kompetanse og opplæring av nyansatte.

4. Praktisk organisering og gjennomføring av opplæringen

SIM-senteret har kompetanse, erfaring og vil ta ansvar for oppsett av kursplan for SIMAS-opplæring. Antatt er det kapasitet til å lære opp alle seksjoner på rødt risikonivå 1. halvåret 2025.

5. Kontinuerlig arbeid med fokus på vold og trusler

Det er behov for løpende fokus på vold og trusler og jevnlig vedlikehold av kompetanse. Vold og trusler bør være tema på årlige vernerunder.

Vurdering:

Administrerende direktør mener det er et helt nødvendig arbeid som SiV må prioritere framover. Handlingsplanen inneholder både tiltak knyttet til forbyggende aktiviteter og gode systemer og prosesser for å ta vare på ansatte som er blitt utsatt for vold eller trusler. Sykehusets medarbeidere, som nå møter et økende antall vold og trusselhendelser, må sikres kompetanse slik at de er forberedt på slike situasjoner og slik at de kan håndtere det på best mulig måte både for pasientene og seg selv.

HANDLINGSPLAN – FOREBYGGING OG OPPFØLGING AV HENDELSER KNYTTET TIL VOLD OG TRUSLER

Mål: Ansatte skal oppleve å være psykisk og fysisk trygge på arbeidsplassen. I SiV jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av uønskede hendelser knyttet til vold og trusler.				
Handlingsplanen er en oppfølging av krav til SiV i OBD 2024. Helseforetaket skal forebygge vold og trusler mot helsepersonell i tråd med anbefalinger i Rapport om forebygging av vold og trusler mot helsepersonell				
Nr	Tiltak	Ansvar	Ressurser	Tidsrom
Tema 1: Utdanning av helsepersonell				
1	Sykepleierstudenter ved USN tilbys praksisforberedende undervisning på skolen med instruktører fra SiV (KPA).	HR Kompetanse og utdanning		Ferdig
2	Majoriteten av sykepleierstudenter og vernepleierstudenter med praksis i KPA tilbys MAP-opplæring (Møte med aggresjonsproblematikk).	HR Kompetanse og utdanning		Ferdig
3	Arbeid/initiativ fra SiV inn mot USN for å påvirke innhold i emne-/studieplaner.	HR Kompetanse og utdanning		Løpende
4	Videreutvikle samarbeid med utdanningsinstitusjoner, forventningsavklaringer til praksisperioden.	HR Kompetanse og utdanning		Løpende
5	Gjennomgang av kompetanseplaner for studenter – inkludere e-læringsmoduler vold/trusler og vurdere ytterligere opplæring.	HR Kompetanse og utdanning	HR arbeidsgiver og HMS	Innen oktober 2024
6	Vurdere behov for felles basisopplæring for øvrige studentgrupper, herunder leger, fysioterapeut, ergoterapeut, bioingeniør, radiograf, helsesekretær.	HR Kompetanse og utdanning		Innen oktober 2024

Tema 2: Opplæring i forebygging og oppfølging av vold og trusler				
7	Undervise om tema vold og trusler – forebygging og oppfølging gis fra BHT på forespørsel.	BHT		Løpende
8	Opplæringsprogram for ansatte i somatikken er utarbeidet	Arbeidsgruppe vold/trusler		August 2024
9	Instruktører og markører har gjennomført opplæring	Arbeidsgruppe vold/trusler		November 2024
10	Lokale ressurspersoner har gjennomført opplæring	Arbeidsgruppe vold/trusler		?
11	Logistikk for gjennomføring av opplæringen foreligger	Arbeidsgruppe vold/trusler		August 2024
12	Alle ansatte i somatikken har gjennomført e-læringskurs «Vold og trusler – HMS og arbeidsmiljø»	Alle ansatte		Desember 2024
13	Opplæring av ansatte i somatikken (rødt risikonivå) gjennomføres (se pkt. 27 for risikonivå)	Seksjoner på rødt nivå		September 2025
14	Opplæring av ansatte i somatikken (gult risikonivå) gjennomføres (se pkt. 27 for risikonivå)	Seksjoner på gult nivå		Desember 2025
Tema 3: Prosedyre for anmeldelser				
15	Spesifisere at det skal være lav terskel for politianmeldelser, ansvar og fremgangsmåte er tydeliggjort. Arbeidsgivers omsorgsplikt er presisert. Mulighet for å skjerme arbeidstaker fra å opplyse fullt navn, adresse, fødselsnummer mv. Viktig forbedring: at det er arbeidsgiver og ikke arbeidstaker som anmelder.	HR arbeidsgiver og HMS		Ferdig
16	Vurdere om det er behov for presiseringer i SiVs nylig reviderte prosedyre Håndtering av mulige straffbare forhold mot SiV og/eller arbeidstaker knyttet til anbefalinger i HSØ-rapporten	HR arbeidsgiver og HMS	Virksomhetsstyring	Innen oktober 2024

17	Kartlegge omfang og praksis i SiV for anmeldelse av vold og trusler. På bakgrunn av kartlegging av praksis iverksettes tiltak, herunder hvordan ivareta ansatte i forbindelse med anmeldelse og som vitne i straffesak.	HR arbeidsgiver og HMS	Virksomhetsstyring HVO	Antall anmeldelser kartlagt innen juli 2024 Vurdere praksis og aktuelle tiltak innen oktober 2024
Tema 4: Helsepersonell og ID-kort				
18	Tilføye nytt tema i mal HMS-Risikovurdering - vold og trusler , med tre nye risikofaktorer.	HR arbeidsgiver og HMS		Ferdig
19	Plakat som kan henges opp i seksjonene om at publisering av film og bilde ikke skal skje uten samtykke.	Kommunikasjon		Ferdig
20	Retningslinjer som gjelder for pasienter/pårørende som ønsker å ta lyd-/bildeopptak eller blogge. Fotografering, filming og lydopptak - Sykehuset i Vestfold HF (siv.no)	Kommunikasjon		Ferdig
21	Veileder ved bruk av sosiale medier for ansatte ved SiV	Kommunikasjon		Ferdig
Tema 5: Samarbeid SiV og politi				
22	SiV har Retningslinje for Samhandling politi, AMK, kommuner og psykisk helse og avhengighet), som bl.a. beskriver rutiner rundt innleggelse, transport, taushetsplikt og samarbeid.	Virksomhetsstyring/ Fagsjef KPA		Ferdig
23	Det er etablert Forum for psykisk helse og politi i Vestfold. Mandat og sammensetning hvor man tar opp aktuelle temaer som kompetansebehov, evaluering og forbedring av rutiner og erfaringsutveksling.	Fagsjef KPA		Ferdig
24	Fagsjef for KPA er fast kontaktperson inn mot	Fagsjef KPA		Ferdig

	politiet.			
25	Etablering av lokal samarbeidsavtale mellom helsetjenesten og politi etter mal i rundskriv: Helsetjenestens og politiets ansvar for personer med psykisk lidelse- oppgaver og samarbeid	Virksomhetsstyring/fagsjef KPA		Høst 2024
Tema 6: Kartlegging og risikovurdering av farer – en del av systematisk HMS-arbeid				
26	Temaside intranett Vold og trusler mot ansatte	HR arbeidsgiver og HMS		Ferdig
27	Utarbeidet mal for HMS-Risikovurdering - vold og trusler	HR arbeidsgiver og HMS		Ferdig
28	Tilbud om HMS-opplæring for ledere/lederstøtte i risikovurdering	HR arbeidsgiver og HMS		Løpende
29	Styrke informasjon til ansatte og ledere om forebygging og oppfølging av vold og trusler	HR arbeidsgiver og HMS	Kommunikasjon	November 2024
30	Inkludere vold og trusler som tema i vernerunde	HR arbeidsgiver og HMS	Kvalitet	August 2024
Tema 7: Rapportering av uønskede hendelser				
31	Rapportering om uønskede hendelser tas inn i SiVs overordnede HMS - overordnet handlingsplan	HR arbeidsgiver og HMS		Ferdig
32	Lederopplæring for nye ledere om rapportering av uønskede hendelser	HR arbeidsgiver og HMS		Løpende
33	Informasjon til ledere og ansatte om hva som skal meldes og hvordan. Temaside Vold og trusler mot ansatte er definert og begrepsforklaring utarbeidet	HR arbeidsgiver og HMS		Ferdig
34	Skape og opprettholde en god meldekultur – kontinuerlig	Leder		Løpende

	prosess i det enkelte ansvarsområde, se også nr (29)			
Tema 8: Ivareta ansatte som blir utsatt for vold og trusler				
35	Det er utarbeidet prosedyrer for Håndtering av mulige straffbare forhold mot SiV og/eller arbeidstaker og Uønsket hendelse - HMS / andre i tillegg til Temaside	HR arbeidsgiver og HMS		Ferdig
36	Leder følger opp ansatte som har vært utsatt for vold og/eller trusler i tråd med prosedyrer	Ledere med personalansvar		Løpende
37	HVO leser EQS-saker daglig, og kontakter VO og leder dersom det er nødvendig. Pådriver for anmeldelse der dette ikke er gjort.	HVO		Løpende
38	BHT følger opp mange EQS-saker og tar kontakt med medarbeider i etterkant av hendelse.	BHT		Løpende
39	BHT har utarbeidet lommefolder for Ambulansetjenesten: «"Hodestyrk"- Et program for mental trening, robusthet og selvivaretagelse», med smarte grep før-, under- og etter vakt.	BHT	Arbeidsgruppen vold/trusler Kommunikasjon	Ferdig Bør vurderes for andre klinikker
40	Vurderes om det skal gå varsel til BHT automatisk i vold/trusler-saker i EQS.	Kvalitet	HR arbeidsgiver og HMS	Innen oktober 2024
41	Gjennomgå eksisterende rutine for bruk av defuse og/eller debrief med ansatte (Oppfølging av ansatte etter kritisk hendelse og/eller alvorlig pasientrelatert hendelse)	Leder	BHT	Løpende, personalmøter mv.

42	Vold og trusler settes på agendaen i AMU/HAMU og kontaktmøter	Leder	Ansattrepresentanter, verneombud og tillitsvalgte	Løpende
----	---	-------	---	---------