



**Opfølgning på den interne undersøgelse af Udførerenheden på Lærkevej**

22-09-2010

*Konklusion*

På baggrund af en opfølgning på den interne undersøgelse af Udførerenheden på Lærkevej, er det Socialforvaltningens vurdering, at der er fremdrift i forhold til implementeringen af de foreslåede forbedringsinitiativer.

Sagsnr.  
2010-137917

Dokumentnr.  
2010-646570

*Baggrund*

Baggrunden for dette opfølgingsnotat er statusnotatet på den interne undersøgelse af Udførerenheden på Lærkevej, som Socialudvalget fik på udvalgsrådet den 18. august 2010 (dokumentnr: 2010-501715). I notatet præciseres det, at Socialudvalget vil få forelagt en første status for de igangsatte tiltag i oktober 2010.

I *Notat om status på hurtig undersøgelse af anonyme påstande vedrørende Udførerenhedens base på Lærkevej* præsenteres under afsnittet "Videre proces" fem fokuspunkter for det videre arbejde i Udførerenheden samt fem anbefalinger, som behandles i den eksterne undersøgelse eller ved særskilte initiativer i Socialforvaltningens regi. Der gives i dette opfølgingsnotat en status på samtlige ti anbefalinger og fokuspunkter.

Det er centralt at understrege, at der her er tale om en opfølgning på,

**MR Handicap og  
Psykiatri**

Bernstorffsgade 17  
1592 København V

Telefon  
3317 3390

E-mail  
XU30@sof.kk.dk

EAN nummer  
5798009683038

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

om de relevante initiativer er iværksat og i proces, og ikke en egentlig evaluering af initiativerne. Det er på nuværende tidspunkt for tidligt at foretage en meningsfuld evaluering af disse.

#### *Metode*

Opfølgningen er gennemført i perioden 22.-29. september 2010, og den nødvendige viden er tilvejebragt gennem samtaler med udvalgte ledere og fagpersoner, samt ved en gennemgang af relevante skrivelser, instrukser, faglige vejledninger m.m.

#### *De ti initiativer*

Nedenfor præsenteres en status på de ti forhold der blev sat fokus på i undersøgelsesnotatet. I notatet sondres der mellem to slags forhold. For det første er der initiativer som Socialforvaltningen har sat i gang på baggrund af den interne undersøgelse. Disse er her nummereret 1-5. For det andet er der fem forhold, som forvaltningen fandt man burde arbejde videre med – enten i den eksterne undersøgelse eller ved særskilte initiativer i regi af Socialforvaltningen. Disse er nummereret 6-10.

*1. Udførerens ledelse har et ekstraordinært fokus på medicin håndteringen i den kommende periode og implementering af retningslinjerne herfor.*

Udførerens ledelse har den 3. september 2010 med et brev til samtlige gruppeledere meddelt, hvilke instrukser der er gældende i Udførerens ledelse. Brevet indeholder desuden en orientering om gruppeledernes ansvar i forhold til formidling af gældende instrukser til medarbejderne. Det indskræpes ligeledes i brevet, at det er en ledelsesopgave at sikre opfølgning på hvorvidt instrukserne efterleves.

I perioden 13.9-7.10 har alle medarbejdere i Udførerens ledelse fem sygeplejegrupper deltaget i et dagskursus om medicin- og dokumentationsmodulet i CSC-Omsorg. Undervisningen er gennemført af Udførerens ledelse faglige konsulenter.

Herudover har medarbejderne fået udleveret en faglig tjekliste ”Egenkontrol vedr. medicin håndtering”.

Der er yderligere fokus på medicin håndteringen i Udførerens ledelse, og et resultat heraf er bl.a. af samtlige medarbejdere i hjemmeplejen har modtaget undervisning i udlevering af doseret medicin. Denne undervisning er gennemført af medarbejdere fra Udførerens ledelse sygeplejegrupper eller gruppelederne for hjemmeplejegrupperne.

*2. Basen på Lærkevej gennemgår snarest muligt Socialforvaltningens skærpede indsats for nedbringelse af sygefravær.*

Der er sat flere initiativer i gang med henblik på nedbringelse af sygefraværet.

Alle gruppeledere har fået genopfrisket Socialforvaltningens sygefraværsretningslinier. Derudover planlægger HR Administration to dages kompetenceudviklingsforløb, i november, for gruppelederne i håndtering af sager om sygefravær og andre tjenstlige forhold.

Gruppelederne vurderer månedligt medarbejdernes sygefravær.

Udførerenheden har gennemgået alle personalesager med et sygefravær på mere end 10 dage/år, med 3 sygemeldinger indenfor de seneste 3 mdr. eller med mere end 14 dages sammenhængende sygefravær, for at vurdere om der har været afholdt sygefraværssamtaler, indhentet den nødvendige dokumentation og erklæringer mv. Udførerenhedens stabschef har givet de berørte gruppeledere en tilbagemelding vedrørende det videre forløb i de enkelte personalesager.

Personalesager med højt og hyppigt sygefravær er ultimo september fremsendt til HR Administration, der vurderer, om der er grundlag for tjenstlige sanktioner.

HR Udvikling planlægger i øjeblikket et forløb, i tæt samarbejde med Udførerenhedens ledelse, med fokus på årsager til fravær og nærvær, trivsel og organisatoriske tiltag til forebyggelse af fravær.

*3. Der implementeres en særlig indsats for sikring af registrering af utilsigtede hændelser i forbindelse med lovkravet, der træder i kraft 1. september 2010*

Som det var tilfældet med medicinhåndtering modtog gruppelederne ligeledes den relevante instruks for utilsigtede hændelser i begyndelsen af september. Ligeledes fremsendtes et hændesskema til brug ved indrapportering af en utilsigtet hændelse samt et hjælpeskema (en faglig tjekliste).

Udførerenheden har i første omgang valgt at fokusere arbejdet omkring utilsigtede hændelser i forhold til medicinhåndtering.

Samtlige medarbejdere, det vil sige både medarbejdere i hjemmeplejen og i sygeplejen, er med udgangen af september 2010 blevet præsenteret for instruksens.

*4. Det overvejes hvorvidt den faglige sammensætning i sygeplejegruppen er hensigtsmæssig*

Udførerenhedens ledelse har et løbende fokus på den faglige sammensætning i sygeplejegrupperne. I enhedens rammedokument for

sygeplejen hedder det, at såvel social- og sundhedsassistenter som sygeplejersker skal være repræsenteret i grupperne.

Udførerchefen har i forbindelse med opfølgningen formuleret, at det er Udførerenhedens målsætning, at der i forbindelse med personalemæssig udskiftning i sygeplejegrupperne løbende ansættes flere sygeplejersker, indtil der nås en hensigtsmæssig fordeling.

Desuden arbejdes der pt. med kompetenceafklaring af medarbejderne i sygeplejegrupperne (jf. det omtalte rammedokument), hvilket vil give Udførerenhedens ledelse et klarere billede af det faglige niveau i sygeplejegrupperne.

*5. Det overvejes hvorvidt den ledelsesmæssige struktur er hensigtsmæssig*

Udførerenhedens ledelse har indledt et samarbejde med HR Udvikling i forhold til den ledelsesmæssige struktur i organisationen samt ledernes behov for kompetenceudvikling.

Man har imidlertid besluttet ikke at konkretisere eventuelle overvejelser om ledelsesmæssige- eller organisatoriske ændringer før den eksterne undersøgelse af hjemmeplejen i København er afsluttet. Årsagen hertil er, at man vil afvente eventuelle anbefalinger af organisatorisk karakter fra den eksterne undersøgelse.

*6. Der foretages en vurdering af retningslinierne for medicin håndtering og dokumentation samt overholdelsen af disse.*

I henhold til dokumentation er der udarbejdet instrukser for medarbejdere med og uden adgang til CSC-omsorg. Instrukser er videreformidlet til medarbejderne via intern undervisning på baserne. Alle medarbejdere, der har gennemført undervisningen, skriver under på, at de har fået gennemgået instruksens.

De gældende retningslinjer for såvel dokumentation som medicin håndtering, er sendt ud til gruppeledere den 3. september, hvor de gældende regler klart og tydeligt er indskærpet. Instrukserne er gennemgåede og revideret, såfremt dette var nødvendigt, af Udførerenhedens faglige konsulenter.

I mails er der desuden en oversigt over de relevante og vedhæftede instrukser, samt en kort "hjælpe-tekst" om hver enkel instruks.

Ligeledes er det i hver mail tydeliggjort hvor instrukserne i elektronisk form kan findes.

I perioden 13.9-7.10 har alle medarbejdere i Udførerenhedens fem sygeplejegrupper deltaget i et dagskursus om medicin- og dokumentationsmodulet i CSC-Omsorg. Undervisningen er gennemført af Udførerenhedens faglige konsulenter.

*7. Der foretages en nærmere vurdering af behovet for kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere i Udførerenheden.*

Udførerenheden udvikler i samarbejde med HR Udvikling kompetenceudviklingsprogram for gruppelederne.

I forhold til medarbejderne er det planlagt, at gruppelederne over det næste år skal følge alle medarbejdere ½ -1 dag, med henblik på kompetenceudvikling.

For sygeplejen arbejdes der videre med rammedokument, hvor medarbejderne kompetenceinddeles i A, B og C.

For medarbejderne i hjemmehjælpen er der et efteruddannelsesforløb i gang. Forløbet var planlagt allerede inden den interne undersøgelse og afsluttes ultimo 2010.

*8. Der foretages en nærmere vurdering af planlægningen af medarbejdernes ruter.*

Der sker en løbende dialog med planlæggerne. Det planlægges at samtlige fungerende planlæggere i november får et *brush-up* kursus i CSC Omsorg – disponering.

*9. Der foretages en nærmere vurdering af behovet for ledelsesmæssigt nærvær i aften- og nattetimerne.*

Som beskrevet ovenfor under punkt 5, har man ligeledes besluttet at afvente resultatet af den eksterne undersøgelse i forhold til spørgsmålet om øget ledelsesmæssigt nærvær i aften- og nattetimerne.

Den ledelsesmæssige struktur vil have afgørende betydning herfor, og denne tages som sagt ikke op til overvejelse, før efter afslutningen af den eksterne undersøgelse.

*10. Der foretages en vurdering af praksis omkring oplæring af nye medarbejdere samt overlevering af information og instrukser til medarbejderne.*

Udførerenheden har iværksat et fælles introduktionsforløb for nye medarbejdere på tværs af baserne. Første kursus er afholdt.

Kurset har fokus på forskellige instrukser såsom håndhygiejne, vold og trusler, arbejdsskadeanmeldelser, god adfærd i Udførerenheden ol.

Dette introduktionsforløb var planlagt inden den interne undersøgelse.

Udover introduktionskurset får nye medarbejdere en mentor, der har været ansat i Udførerenheden i længere tid.

Efter den interne undersøgelse er der blevet udarbejdet en fælles tjekliste, som gruppelederne kan anvende i forbindelse med introduktion af nye medarbejdere.