



HORTEN
KOMMUNE

«Risikostyringsprosjektet»

Økning av pasientsikkerhet og tjenestekvalitet innen voksenhabilitering

Anders Johansen (Prosjektleder)

1

Hva tenker vi å gjøre?

2

Hvordan skal vi gjøre det – og hvorfor?

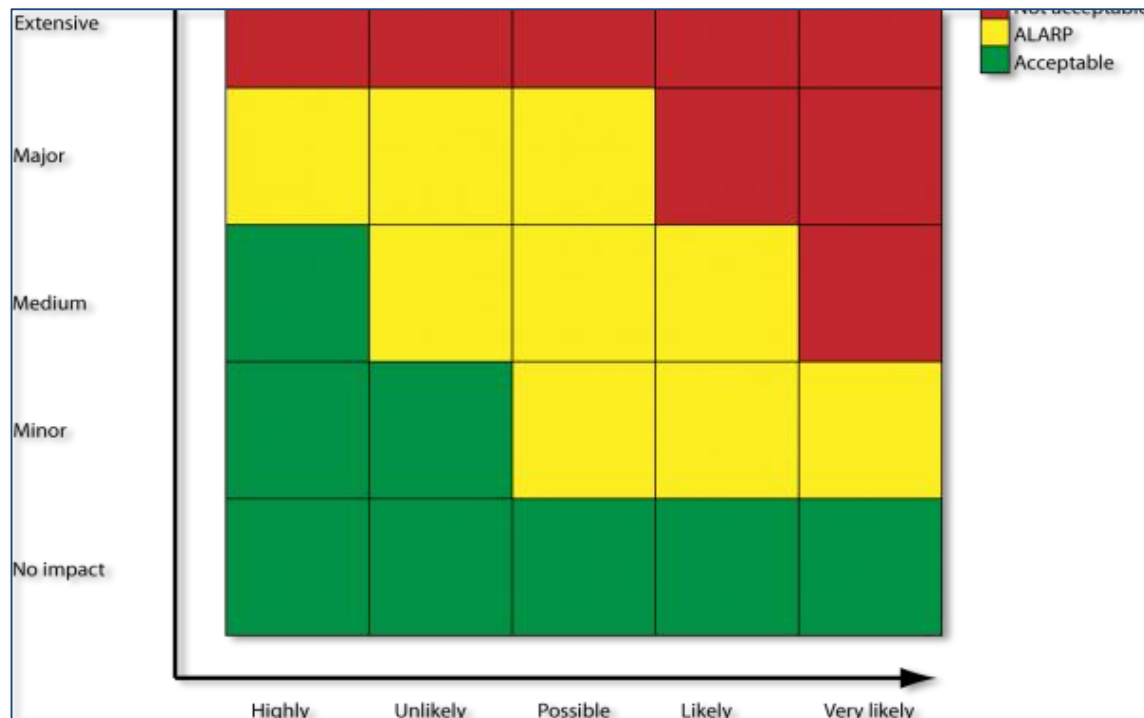
3

Kort om fremdriftsplan



HORTEN
KOMMUNE

HVORFOR PROSJEKT?



Prosjekt-arbeid kan gi rom for faglig utvikling – og er tidsavgrenset!

Vi bør forsøke å få til en faglig utvikling som kan bidra til økt kvalitet!

Prosjektskisse og søknad om tilskudd



🔍 Søk etter lover, forskrifter, dommer og stortingsvedtak

skilder

Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- o...

over

OPPRINNELIG KUNNGJORT VERSJON

OPPRINNELIG KUNNGJORT VERSJON

tortingsvedtak

📄 XML-versjon

➔ Gå til ajourført versjon

entrale forskrifter



Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten

okale forskrifter

Dato	FOR-2016-10-28-1250
Departement	Helse- og omsorgsdepartementet
Publisert	I 2016 hefte 14 s 2267
Ikrafttredelse	01.01.2017
Endrer	FOR-2002-12-20-1731
Gjelder for	Norge
Hjemmel	LOV-1984-03-30-15-§7 , LOV-1999-07-02-61-§2-1a , LOV-1999-07-02-61-§3-4a , LOV-2011-06-24-30-§3-1 , LOV-2011-06-24-30-§4-2 , LOV-1983-06-03-54-§1-3a
Kunngjort	28.10.2016 kl. 14.20
Journalnr	2016-1036

orsk Lovtidend

orges traktater

ommer

tatens

ersonalhandbok

versatte lover /

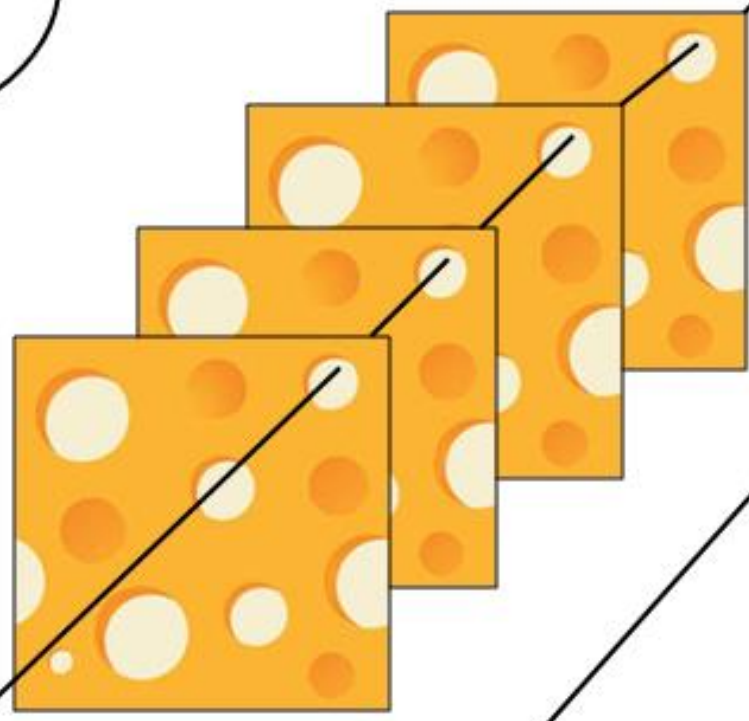
ranslated Acts

ov/1984-03-30-15/%C2%A77



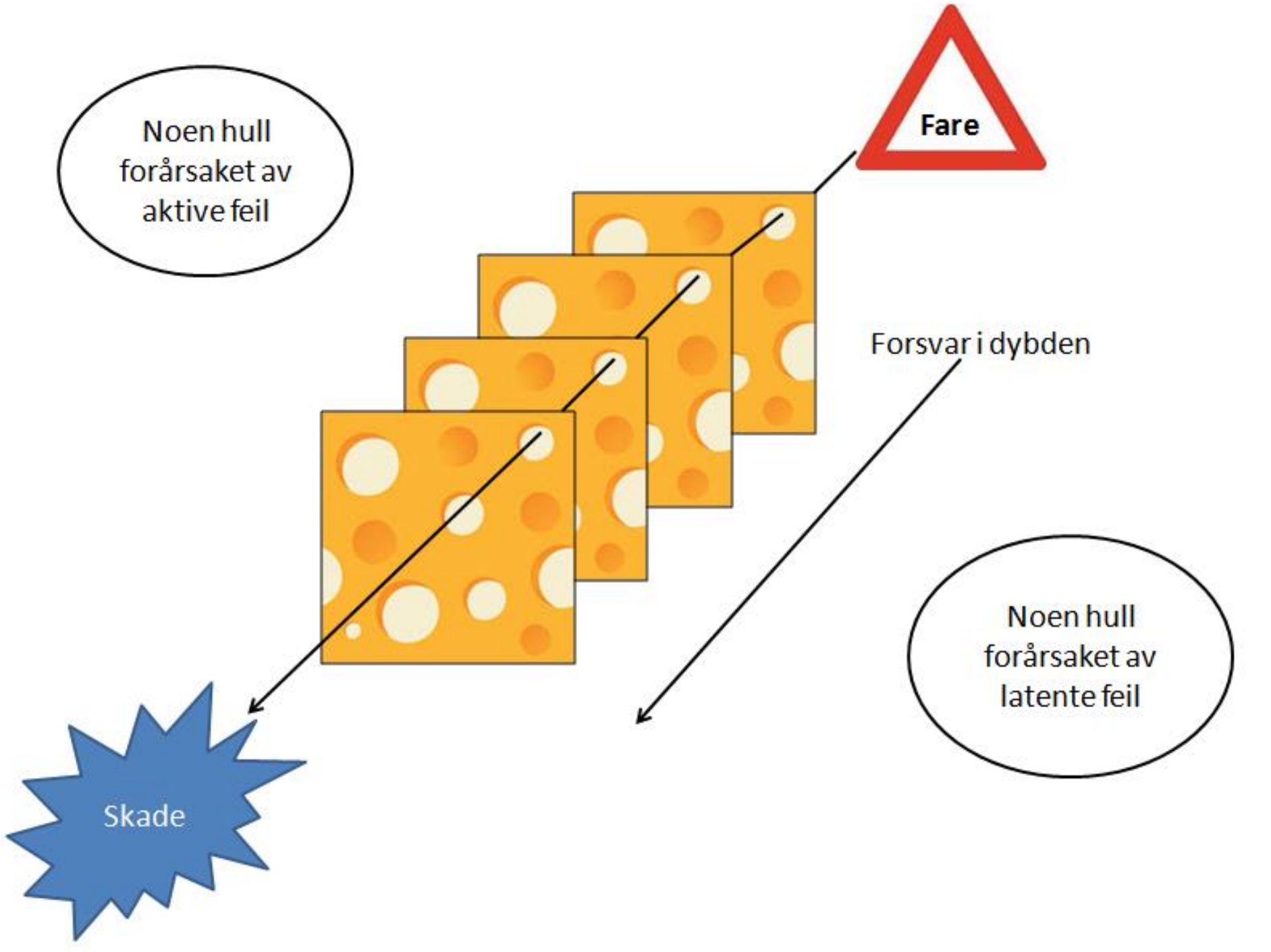
HORTEN
KOMMUNE

Noen hull
forårsaket av
aktive feil



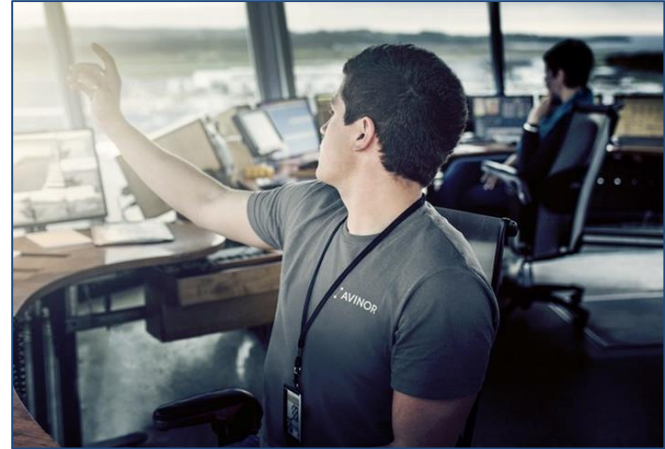
Forsvar i dybden

Noen hull
forårsaket av
latente feil



Risikostyring

«Med risikostyring forstås alle tiltak og aktiviteter som gjøres for å styre risiko» (Aven, 2007)



HORTEN
KOMMUNE



Human Factors & Ergonomics

«Mennesker er tilbøyelige til å gjøre feil»



HORTEN
KOMMUNE

Arbeidsrelatert stress

Arbeidsrelatert stress forårsakes ikke av enkeltpersoner, men skyldes snarere problemer på organisasjonsnivå som for eksempel dårlig utformede arbeidsoppgaver og dårlig organisering, tilrettelegging og ledelse.

Arbeidsforhold som kan gi opphav til arbeidsrelatert stress er blant annet:

- for stor arbeidsbelastning eller for korte tidsfrister
- motstridende krav
- mangel på tydelighet med hensyn til arbeidstakerens rolle
- ineffektiv kommunikasjon
- organisatoriske endringer som blir håndtert på en dårlig måte

Arbeidsrelatert stress kan også oppstå som følge av en usunn sosial kontekst, for eksempel i situasjoner med:

- manglende støtte fra ledelsen eller kolleger
- dårlige mellommenneskelige forhold
- mobbing, aggressivitet og vold
- vansker med å forene jobb- og familieforpliktelser

The image shows a group of business professionals in a modern office environment. They are silhouetted against a large window that looks out onto a bright, hazy sky. The professionals are engaged in various activities: some are standing and talking, one is sitting on the floor looking at a laptop, and others are holding documents or laptops. The floor is highly reflective, creating a clear mirror image of the people and the window behind them. The overall atmosphere is professional and collaborative.

Atferd i organisasjoner

*om Kulturell seleksjon og læring i
organisasjoner*

«Organisasjonslover»

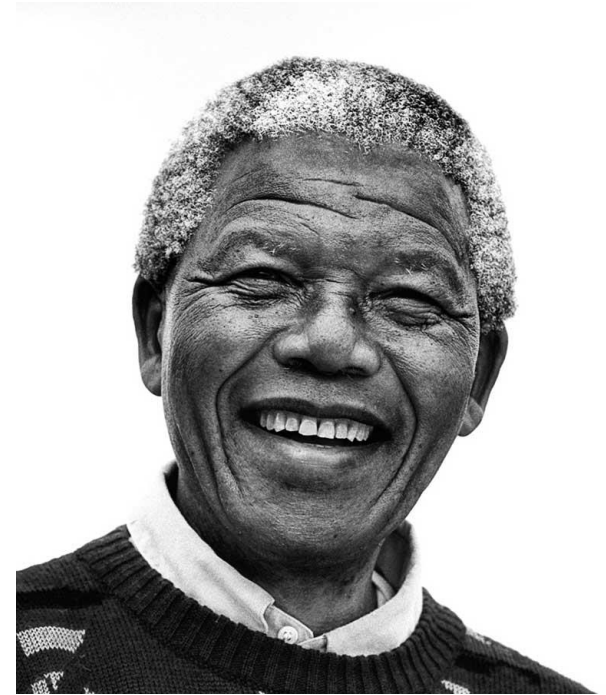
Number 5; “An organization behaves as a system regardless of whether it is being managed as a system”, and number 6 is “If you put a good performer against a bad system, the system will win every time”

Rummler and Brache (1995) suggest six fundamental laws of organizations (p. 13)



Mandela

«En leder er som en gjeter. Han holder seg bak flokken, lar de kvikkeste gå først, hvorpå de andre følger etter uten å innse at hele veien blir de dirigert bakfra».



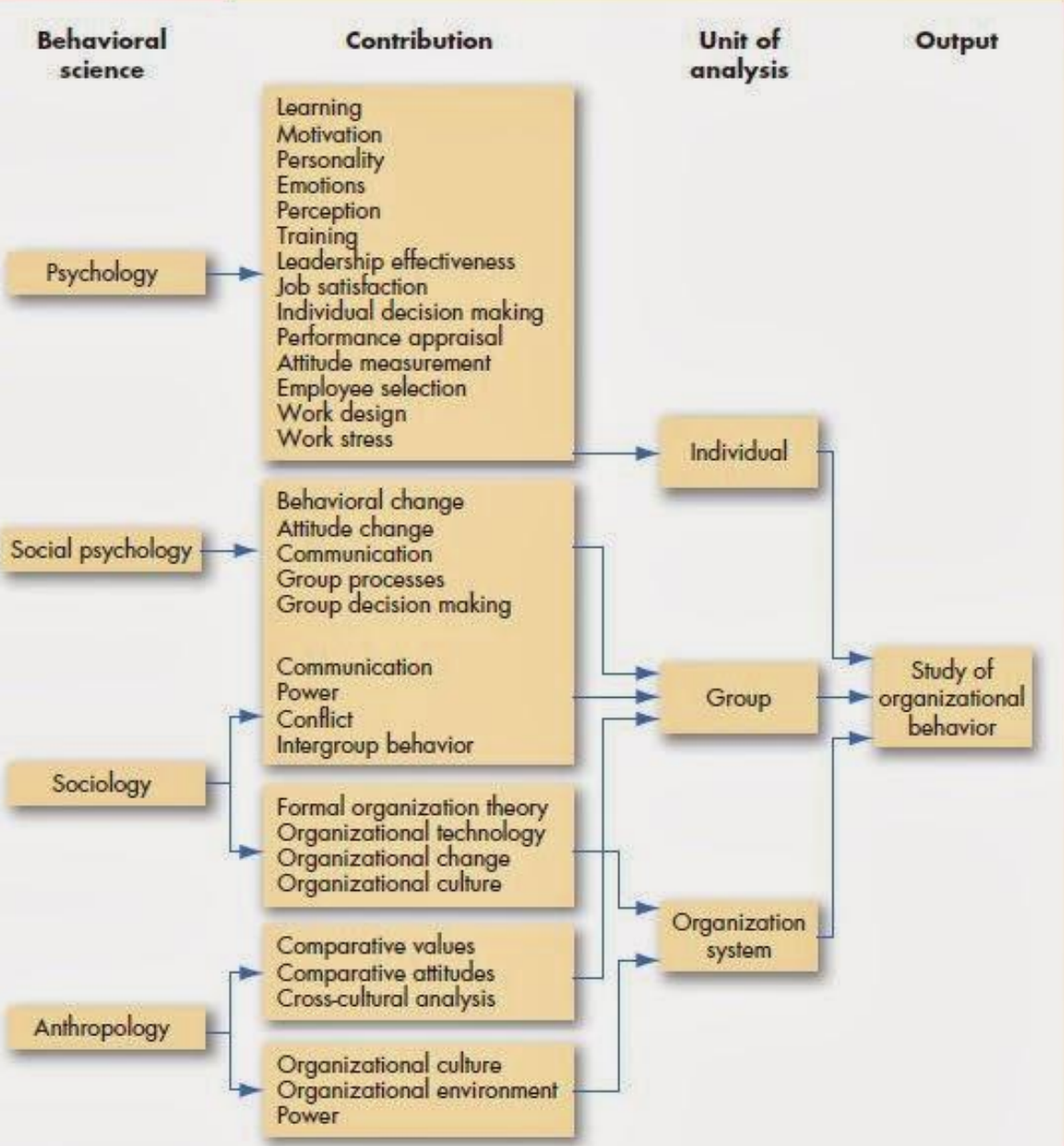
Hva er organisasjonsatferd?

OBM er et eget fagfelt som studerer hvilken påvirkning individer, grupper og strukturer har på atferd innen organisasjoner - med sikte på bidra med kunnskap om disse faktorene for å forbedre organisasjoners effektivitet.

«Hva folk gjør innen organisasjoner og hvordan dette påvirker organisasjonenes prestasjoner»

Exhibit 1-3

Toward an OB Discipline



Ulike disipliners bidrag
(Robbins & Judge, 2013, p. 13)

Organisasjoner

«This is a consciously coordinated social unit, composed of two or more people, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals» (Robbins, 2005, p. 4-5).

Om Prosjektet

Bakgrunn for prosjektet

Organisering av prosjektet

Prosjektaktiviteter



HORTEN
KOMMUNE

Fra Masterstudie (2015)

Spørsmål som ble belyst gjennom problemstillingen er:

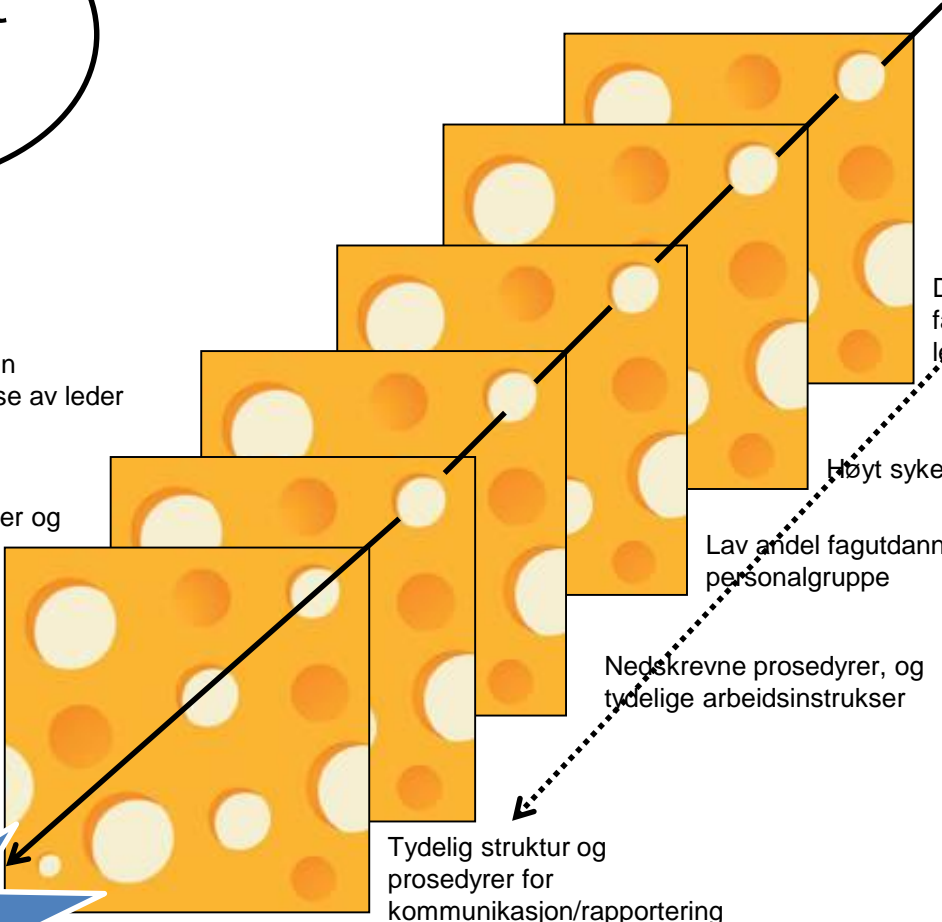
1. Finnes det verktøy innen fagfeltet for risikoanalyse som er anvendelig i kommunale virksomheter innen helse-, omsorgs- og opplæringssektoren?
2. Kan gjennomføring av risikoanalyse identifisere sannsynlig risiko, antyde preventive tiltak som kan iverksettes for å redusere risiko og bidra til økt kvalitet, økt effektivitet og reduserte kostnader?
3. Kan investering i risikoanalytisk kompetanse redusere kostnader i kommunal virksomhet, i et langsiktig perspektiv?



Noen hull forårsaket av aktive feil



Forsvar i dybden



Lite eller ingen tilstedeværelse av leder

Personell følger ikke nedskrevne prosedyrer og arbeidsinstrukser

Personell underrapporterer, eller rapporterer på feil måte. Rapporterer feil informasjon.

Diskontinuitet i fagadministrative/lederstillinger

Høyt sykefravær/turnover

Lav andel fagutdannede personell i personalgruppe

Nedskrevne prosedyrer, og tydelige arbeidsinstrukser

Tydlig struktur og prosedyrer for kommunikasjon/rapportering

Noen hull forårsaket av latente feil



Skade

Lav tjenestekvalitet, store kostnader i oppdekking av sykefravær, erstatning av materiell skade, resurstilfang grunnet pålegg fra fylkesmannen, resurstilfang for å styrke egen virksomhet, skade på beboer, skade på personell

Noen hull
forårsaket
av aktive
feil



Forsvar i dybden

Leder tilstede i frontlinjen

Diskontinuitet i fagadministrative/lederstillinger

Personell følger nedskrevne prosedyrer og arbeidsinstrukser

Høyt sykefravær/turnover

Personell underrapporterer, eller rapporterer på feil måte. Rapporterer feil informasjon.

Lav andel fagutdannede personell i personalgruppe

Nedskrevne prosedyrer, og tydelige arbeidsinstrukser

Noen hull
forårsaket
av latente
feil

Tydlig struktur og prosedyrer for kommunikasjon/rapportering



Skade

SIKKERHETSKULTUR:

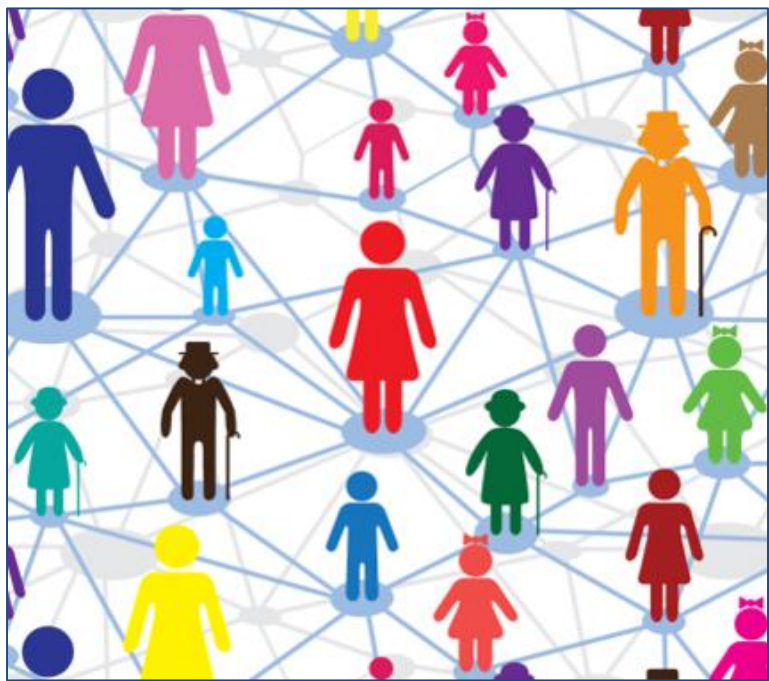
”Shared values (what is important) and beliefs (how things work) that interact with an organization’s structures and control systems to produce behavioural norms (the way we do things around here)”

(Reason, 1997, s. 192).



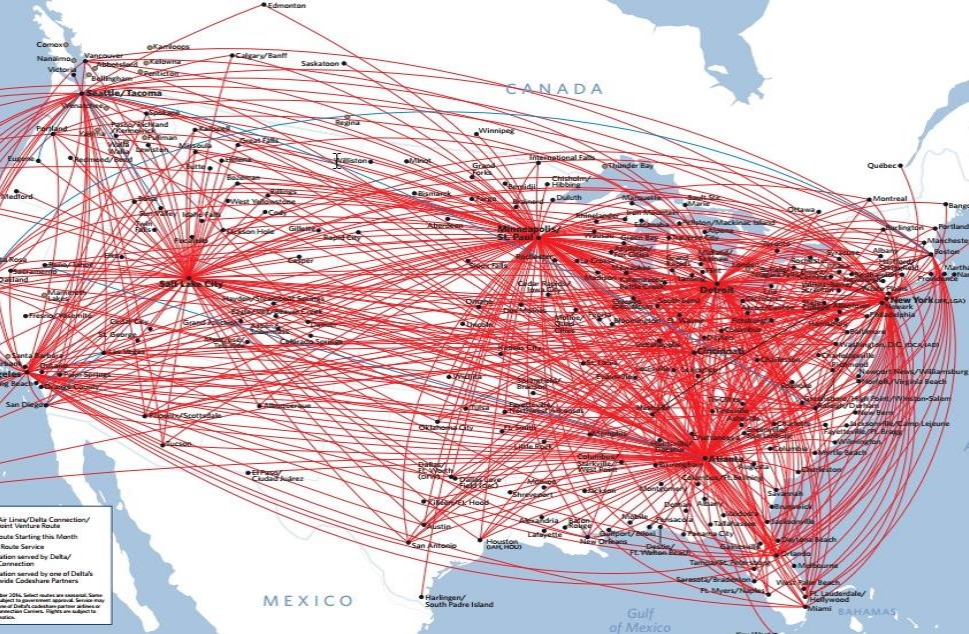
HORTEN
KOMMUNE

Hvorfor er det viktig med en definert sikkerhetskultur?



- I kommunale boliger for psykisk utviklingshemmede vil tjenstemottakerne motta tjenester fra mange forskjellige tjenesteytere. Jo flere tjenesteytere beboeren forholder seg til, jo flere relasjoner etableres.
- Den enkelte beboer opparbeider seg et komplekst nettverk av tjenesteytere, medbeboere og andre bekjente, alle er de agenter i beboerens komplekse system.
- Tar en så med i betraktning turnover, sykefravær og vikarbruk, øker kompleksiteten. I tillegg etableres relasjoner mellom tjenesteyterne. Dette øker kompleksiteten ytterligere.
- Altså kan kompleksitetsperspektivet anvendes som innfallsvinkel for å forstå utfordringer i organisering og utøvelse av helse- og omsorgstjenester.





HORTEN
KOMMUNE



HORTEN
KOMMUNE



Prosjektaktiviteter:

- Kickoff
- Fremlegg på konferanse 23. oktober i Vrådal
- Prosjektgruppemøter
- Prosjektrelatert arbeid i avdelingene
- Møter i styringsgruppe/referansegruppe
- Innmelding av prosjekt til NSD



Måned/år:	Milepæl:	Type prosjektaktivitet:
August 2019	Prosjektorganisering	Etablering av prosjektet
September 2019	Prosjektoppstart	«Kickoff-dag» med alle involverte avdelinger representert, samt kommunalsjef, kommunaldirektør og brukerrepresentanter; Forelesninger, gruppearbeid og gjennomgang av prosjektets milepæler
Oktober 2019 - mars 2020	Implementering av risikoanalytiske verktøy/metoder; <ul style="list-style-type: none"> - Risikoakseptkriterier - Risikomatrise - Swiss Cheese Model - Hendelsesanalyse - (Tavlemøter) 	Prosjektgruppemøter, samt implementeringsmøter ute i avdelingene (7 avdelinger) Referansegruppemøter Fastsettelse av kvalitative og kvantitative mål (datagrunnlag), og søknad/innmelding av prosjektet til NSD.
April 2020 - september 2020	Rapportering; bruk av risikoanalytiske verktøy/metoder	Prosjektgruppemøter, gjennomgang av rapporteringsparametere, samt møte med styringsgruppe
Oktober 2020 - desember 2020	Evaluering av innrapportert materiale	Prosjektgruppemøter og møte med styringsgruppa, Evaluerings-samling hvor alle involverte avdelinger er representert, samt kommunalsjef og kommunaldirektør og brukerrepresentanter
Januar 2021	Evaluering av forprosjekt	Skriftlig evalueringsrapport
Mars 2021 -	Evt. videreføring i form av hovedprosjekt	Søknad om tilskudd fra aktuelle tildelingsordninger

Prosjektgruppemøter

Dato og tidspunkt:	Sted:	Tema for møtet:	Etterarbeid i egen avdeling
09. oktober 10.00 - 13.00	Horten kino	Kick-off	Tenk etter hvilke risikofaktorer som finnes i deres avdeling.
16. oktober 09.00 - 12.00	Adalsborgen	Hvilke risikofaktorer har vi i våre avdelinger?	Legge frem forslag til identifiserte risikofaktorer på personalmøte.
13. november 10.00 - 13.00	Soldugg & Hvitveis	Hvilke tiltak kan fungere som risikobarrierer	Implementere tiltak knyttet til risikobarrierer.
11. desember 10.00 - 13.00	Adalsborgen	Fastsettelse av risikofaktorkriterier - og bruk av risikomatrix	Lage en oversiktlig risikomatrix basert på risikofaktorer og risikofaktorkriterier.
8. januar 10.00 - 13.00	Adalsborgen	Swiss Cheese Model	Sette opp risikoområder i sveitserostmodellen - både latente og aktive feil.
5. februar 10.00 - 13.00	Adalsborgen	Hendelsesanalyse	Velge en hendelse - kartlegge fakta.
4. mars 10.00 - 13.00	Adalsborgen	Hendelsesanalyse	Gjennomføre hendelsesanalyse av valgt hendelse.



Ta gjerne kontakt!

Anders.Johansen@horten.kommune.no

Mob: 990 47 231



HORTEN
KOMMUNE