

Uppföljning internkontrollplan 2020 vid ekonomisk prognos

Funktionsstödsnämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Direktåtgärder	4
Risk för brister i HSL-dokumentation/journalföringen vilket kan leda till patientsäkerhetsrisker	4
Ta fram åtgärdsplan	4
Granskningar	5
Nämndens granskningar	5
Risk för att man inte läser rutinen för hur man hanterar Lifecare meddelande på ett korrekt sätt på grund av att man inte fått information om rutinen, vilket kan leda till att man missar viktig information i Lifecare Meddelande.....	5
Efterlevnad av "Rutin Lifecare meddelanden".	5
Korttidsfrånvaro	6
Korttidsfrånvaro.....	6
Kommungemensamma granskningar	7

Direktåtgärder

Risk:

Risk för brister i HSL-dokumentation/journalföringen vilket kan leda till patientsäkerhetsrisker

Beskrivning av risk

Förvaltningsövergripande risk

Enhet

Funktionsstödsnämnden

Åtgärd:

Ta fram åtgärdsplan

Vad ska göras:

Journalföringen har granskats under 2018-2019 och resultatet visar på brister. En åtgärdsplan ska tas fram och följas genom direktåtgärd i intern kontroll. Planen omfattar tre inriktningar: 1. Kartläggning av dokumentationen som helhet utifrån tidigare granskningar. 2. Se över introduktion och utbildning i dokumentation samt systemet Procapita. 3. Lyfta förslag till HSL-utvecklingsgrupp för att öka användarvänligheten i Procapita.

Genomförda åtgärder

En åtgärdsplan är framtagen. Det fortsatta arbetet som planeras under 2020 har som utgångspunkt kollegial granskning under 2019 samt identifierade risker i Patientsäkerhetsberättelsen. Planering har påbörjats för ny kollegial granskning i september.

Verksamheten har påbörjat utbildningsinsatser i form av ProCapita fördjupningsutbildning som är framtagen i samarbete med hälsa, vård- och omsorgsförvaltningen.

Samtlig ny legitimerad personal genomgår grundutbildning i ProCapita. Förutom grundutbildning sker strukturerad genomgång i det vardagsnära arbetet med problem/frågeställningar som uppstår i dokumentationsprocessen.

Ansvariga för utvecklingsarbetet deltar regelbundet i möten med ProCapita utvecklingsgrupp och lyfter förslag till förbättringar vid behov.

Checklista för inskrivning av nya patienter är framtagen och implementerad. Det är även särskild checklista för dokumentation i Mina Planer, som utförs av legitimerad personal i SVU-teamet (samverkan vid utskrivning).

Granskningar

Nämndens granskningar

Risk:

Risk för att man inte läser rutinen för hur man hanterar Lifecare meddelande på ett korrekt sätt på grund av att man inte fått information om rutinen, vilket kan leda till att man missar viktig information i Lifecare Meddelande.

Enhet

Strategisk avdelning

Granskning:

Efterlevnad av "Rutin Lifecare meddelanden".

Områden och tillhörande rutiner som ska granskas:

”Rutin Lifecare Meddelande”.

Syfte med granskningen:

Kontrollera efterlevnaden av rutinen.

Omfattning/avgränsning:

Samtliga som har behörighet till Lifecare Procapita.

Granskningsmetod:

Vecka 7 görs stickprov hos ett antal sektionschefer huruvida deras medarbetare tagit del av den skriftliga rutinen.

Resultat

Befintliga styrdokument

Inför införandet av Lifecare meddelande tog arbetsgruppen fram en ny rutin och kommunikationsplan för både funktionsstödsförvaltningen och hälsa, vård- och omsorgsförvaltningen. Detta gjordes i samverkan med kommunikationsavdelningarna på förvaltningarna. Informationen gick ut på Ledarnytt och andra kanaler på Komin under augusti och september 2019. Beslut fattades av styrgrupp verksamhetssystem att efterlevnaden av rutinen skulle följas upp första kvartalet 2020 i funktionsstödsnämndens internkontrollplan.

Fungerar styrdokument ändamålsenligt

Vid stickprovskontrollen, genomförd i maj, ställdes följande fråga till sektionschefer: Hur många procent av dina medarbetare har tagit del av den skriftliga rutinen kring Lifecare meddelande?

Svar från 10 sektionschefer från vardera förvaltningen gav följande resultat:

- Funktionsstödsförvaltningen: 70 %.
- Hälsa, vård- och omsorgsförvaltningen: 60 %

Det som kan utläsas av svaren från sektionscheferna är att det finns ett behov av att sektionschef/enhetschef ser till att medarbetarna tar del av den skriftliga rutinen på ett aktivt sätt. Det vill säga, det räcker inte med att enbart hänvisa till Komin utan det bör tas upp på t ex APT eller

verksamhetsmöten för att säkra att samtliga tagit del av rutinen.

I funktionsstödsförvaltningen ser man ett behov av att kunna koppla sändlistor enklare i systemet än det görs idag då risken finns att dessa inte uppdateras vartefter personal slutar. I hälsa, vård- och omsorgsförvaltningen finns liknande problem och där använder man ännu större sändlistor med fler medarbetare vilket gör att medarbetarna gärna skickar samma information i Outlook, bland annat på grund av sändlistornas enkelhet. Eftersom det finns en oro att meddelanden i Lifecare meddelande inte uppmärksammas och blir liggande, skickas det ofta ett kompletterande meddelande i outlook, vilket medför onödigt merarbete och bidrar till minskad effektivitet.

Förslag på förbättringsåtgärder

Utbildningsinsatser är planerade i höst för legitimerad personal på båda förvaltningarna. Dessa utbildningar ingår som ett block i ett större utbildningspaket. Det som skulle behövas framöver är att verksamheterna tillsammans med enhetschefer/sektionschefer tar upp problematiken med att Lifecare meddelande inte används fullt ut som det är tänkt. Då kan man samtidigt säkerställa att medarbetarna tagit del av den skriftliga rutinen. SA (superanvändare) och ÖSA (övergripande superanvändare) kommer gärna ut till verksamheterna och informerar och visar. Förslag att det görs en ny stickprovskontroll under senhösten för att se hur resultatet förbättrats.

(Strategisk avdelning)

Risk:

Korttidsfrånvaro

Beskrivning av risk

Risk att arbetsgivaren inte startar upp rehatredning efter upprepad korttidsfrånvaro, på grund av bristande kunskap om rehabiliteringsprocessen, vilket kan leda till att medarbetaren inte får den rehabilitering som behövs.

Enhet

HR-avdelning

Granskning:

Korttidsfrånvaro

Områden och tillhörande rutiner som ska granskas:

Rehabiliteringsprocessen

Syfte med granskningen:

Säkerställa att medarbetaren får den rehabilitering som behövs.

Omfattning/avgränsning:

Stickprovskontroll i Adato

Granskningsmetod:

Stickprovskontroll i Adato om 20 korttidsärenden för att säkerställa uppstart av rehatredning

Resultat

Befintliga styrdokument

Malmö stads rehabiliteringsprocessen. Enligt rehabiliteringsprocessen är chefen skyldig att utreda

orsakerna till frånvaron vid sex sjukfrånvarotillfällen under senaste tolv månaders perioden. Syftet med utredningen är att utreda orsaken och eventuella åtgärder, så att medarbetaren inte drabbas av ohälsa igen.

Chefen ska kalla medarbetaren till avstämnings-/rehabiliteringsmöte. Medarbetare kan också ta initiativ till ett avstämnings-/rehabiliteringsmöte.

Det finns fastställda frågeställningar angående orsaken till sjukfrånvaron, vilka ska diskuteras vid avstämnings-/rehabiliteringsmötet. Chefen ska dokumentera avstämnings-/rehabiliteringsmötet och det ska upprättas en handlingsplan där det framgår planering och eventuella åtgärder som ska genomföras.

Fungerar styrdokument ändamålsenligt

Stickprovskontrollen genomfördes på ett urval om tjugo (20) ärenden med korttidsfrånvaro vid sex (6) tillfällen eller mer under den senaste tolv månaders perioden, 2019-01-01-2019-12-31.

Av de tjugo (20) slumpvis utvalda ärendena med upprepad korttidsfrånvaro fanns det uppstartade rehabiliteringsärenden på tretton (13) stycken. Antalet startade rehabiliteringsärenden är fler när antalet frånvarotillfällen överstiger tio (10). I vissa fall har ärenden startats i Adato men det saknas anteckningar om undersökning och åtgärder.

Det konstateras att det finns brister i hanteringen av upprepad korttidsfrånvaro.

Förslag till förbättringsåtgärder

Vid utbildning i rehabilitering för nya chefer kommer ett särskilt avsnitt i utbildningen fokusera på upprepad korttidsfrånvaro. Detta för att ge cheferna ökad kunskap i vikten av att starta upp ett rehabiliteringsärende och utreda orsakerna till korttidsfrånvaron.

Vidare planeras för workshops för chefer i ”tidiga signaler”. Syftet är att ge cheferna verktyg för arbete med korttidsfrånvaro och därmed minska risken för långtidsfrånvaro.

Det är viktigt att cheferna vid uppföljningsmötena, med stöd av de verksamhetsnära HR-konsulterna, inte bara tittar på aktuella rehabiliteringsärenden utan även bevakar korttidsfrånvaron för att upptäcka sådan i tid. Sektionschefen ska få underlag för att kunna göra analys inför uppföljningsmötet så att åtgärder kan tas fram på mötet.

(HR-avdelning)