



Tove C. Welle Haugland
Kronprinsensgt. 41
4614 Kristiansand

Kristiansand, 10. oktober 2018

Skriftlig spørsmål om «Hva mener Ordføreren kan være årsaken til at enkelte eldre på sykehjem i Kristiansand reagerer med vold mot de ansatte, og hvordan mener Ordføreren vi bedre kan tilrettelegge for at de eldre får individuell oppfølging og mer livskvalitet i hverdagen på våre sykehjem?»

Jeg viser til din epost av 25.09.18, som lød:

«Bakgrunn:

I Fædrelandsvennen 25/9-2018, kan man lese en artikkel om vold og trusler fra pasienter rettet mot ansatte på sykehjem. Hendelsene fremkommer i en rapport Arbeidstilsynet har gjennomført ved Stener Heyerdahl sykehjem i Kristiansand.

Antall hendelser er høyt og sviktende avviksrutiner kan tyde på at det finnes store mørketall. Det er viktig å beskytte helsepersonell mot vold og trusler, KrF har forståelse for at det må være svært belastende å utsettes for slik atferd på arbeidsplassen og har stor respekt for de ansatte i helsesektoren.

Livskvalitet for eldre må alltid være det overordnede målet. Vi må sikre alle eldre på våre sykehjem trygghet og stabilitet i hverdagen. Kristiansand kommune leverer gode tjenester til våre eldre, men vi kan alltid bli bedre. Ole Greger Lillevik førstelektor på UiT skriver om vold og trusler på sykehjem i sin forskningsartikkel Tiltak mot trusler og vold. Han mener uklare rammer eller rigide miljøregler kan gi økt risiko for voldelig atferd. Videre peker denne forskningen på utskiftning av personell eller mangel på fast og kjent personale. Direktør for helse- og sosial uttaler i fvn 26/9-18 at det finnes utfordringer knyttet til kompetanse og individuell oppfølging.

Livsglede For Eldres livsgledehjem ble drøftet i bystyret i oktober 2016. Administrasjonen mente den gang at kostnaden ved å implementere en slik ordning i Kristiansand var for stor. Rapporter fra slike sykehjem fra andre steder i Norge har pekt på at vold og frustrasjon blant eldre har gått ned. Det er dermed god grunn til å tro at mye av den volden det rapporteres om i dagens avis kan forbygges. Dette ville vært bra for de ansatte, men aller best for mennesker med demens, som har utfordringer knyttet til å føle seg trygg og kunne uttrykke seg. Kostnaden knyttet til å endre måten man driver sykehjem på er muligens stor, men kostnaden av å forsømme individuell oppfølging er høyere. Det handler om i hvilken grad vi ivaretar de eldres menneskeverd.»

Svar:

«Årsaker til vold mot ansatte»:

Personer med demens kan som en del av sin sykdom ha økt tendens til utagerende atferd. Geriater ved Sørlandet sykehus Susanne S. Hernes sier i Fædrelandsvennen 26.09.18: «Når sykdommen utvikler seg svekkes evnen til å forstå hva som skjer rundt dem og med dem. (...) Selv om en (...) ønsker å gjøre noe hyggelig og positivt, er det en risiko for at den demente rett og slett ikke forstår hva som skjer. Da kan den bli sint og slå og skjelle ut folk.»

Slik hovedverneombud Nelly Grapendaal uttaler i artikkelen, er beboerne på sykehjemmene eldre og sykere enn før, fordi de bor lengre hjemme. Personer med hovedsakelig somatiske pleiebehov kan i stor grad få hjelp i eget hjem. Per i dag er det en større andel beboere på omsorgssentrene som har langtkommen demens. Forskyvningen i målgruppen for sykehjemsplass krever endring og utvikling av tjenesten, noe som er et langsiktig arbeid.

«Hva gjør vi for å tilrettelegge for at de eldre får individuell oppfølging og mer livskvalitet i hverdagen på våre sykehjem?»

Personalet jobber til enhver tid for å forebygge utagerende atferd. Når slik atferd likevel forekommer er det konstruktivt for tjenesten å registrere avvik. Meldte avvik gir mulighet til å forbedre tjenesten for å ivareta beboere og ansatte best mulig. Utagerende atferd er en kompleks utfordring som krever en bred tilnærming: kompetanse, mengde ressurser, organisering av tjenesten og systemer for ivaretagelse av ansatte.

Omsorgssentrene har gjennom mange år arbeidet med kompetanseheving for alle ansatte. Både interne Basismoduler og Demensomsorgens ABC vurderes som svært nyttige, og et stort flertall av medarbeiderne har gjennomført dette. En gruppe ansatte gjennomførte i fjor studiet Målrettet miljøarbeid på UIA. Alle kompetansetiltak har fokus på å skape en god hverdag for den enkelte beboer, og begrense negative følelser og reaksjoner.

Et viktig tiltak i år er Kompetanseteamet, som består av ansatte med spisskompetanse på demens og psykisk helse. Teamet gir veiledning til kolleger på utfordringer knyttet til enkeltbeboere. Tilbakemeldingene er positive. Tilbudet leder til nyttige tiltak rundt beboerne.

Strømme omsorgssenter prøver ut «VIPS praksismodell». I et ukentlig fagmøte analyserer medarbeiderne hvordan en beboer ser ut til å oppleve valgte enkeltsituasjoner. Målet er å komme fram til hva som kan gjøres for at beboeren skal oppleve dagene som gode og meningsfulle. Praksismodellen oppfattes som lærerik og utfordrer til kontinuerlig faglig utvikling. Modellen planlegges å bli benyttet i Strømmehaven fra 2020, og det er søkt om midler i HP 2019 – 2022 til utdanning av personale på øvrige omsorgssentre.

Antall personer på jobb med riktig kompetanse, og kontinuitet i bemanningen er av stor betydning for beboernes velvære og trivsel. Det leies inn ekstra bemanning når beboere har spesifikke behov. Dette indikerer også at grunnbemanningen ikke alltid gir rom for ønsket innsats. Omsorgssentrene har stramme økonomiske rammer. Utviklingsarbeid for økt antall heltidsstillinger, riktig kompetanse på rett sted, samt gode rekrutteringsstrategier vil kunne bidra til å styrke miljøbehandlingsperspektivet. I tillegg vil det i lys av endringer i målgruppen være behov for å vurdere den totale mengde bemanning som stilles til rådighet.

Helse- og sosialstyret sluttet seg i mars 2017 til administrasjonens anbefaling om videre samarbeid med Stiftelsen Livsglede for eldre. Per i dag foregår det økt aktivitet fra videregående skoler og ungdomsskoler i omsorgssentrene. I saken ble det lagt vekt på prosjektet Aktivitets- og nettverkskoordinator som nylig var startet. Prosjektet har ledet til forslag i HP 2019 – 2022 om 3 stillinger til aktivitetskoordinatorer som vil kunne bidra til aktivitetstilbud og frivillig innsats, knyttet til individuelle beboeres behov.

Det nye omsorgskonseptet i Strømmehaven fra 2020 tar utgangspunkt i den førende tankegangen om et hjemlig hverdagsmiljø, daglige gjøremål, passende aktiviteter og metodisk arbeid. Denne tilnærmingen er en konsekvens av at vi ser at nåværende omsorgssentrene ikke er godt nok tilpasset alle beboere. Utvikling av Strømmehaven er et tiltak for å utvikle tilbudet til personer med demens. Dagens utviklingsarbeid i omsorgssentrene legger allerede et godt grunnlag for dette nye konseptet.

Som beskrevet i innledningen kan det på tross av arbeid med kompetanse og ressurser oppstå uønskede hendelser på sykehjem grunnet demenssykdommens art. Det er da av stor betydning at personalet blir ivaretatt. Ledelsen har i samarbeid med verneombudene lokalt og i sektoren utarbeidet ROS-analyser, og risiko ved alenearbeid er spesifikt vurdert. Samhandlingen med Bedriftshelsetjenesten er styrket, kompetanseteamet er opprettet, HMS er på agendaen i avdelingsmøter og ansatte læres opp i nytt system for avviksmelding.

Mye godt arbeid utføres i tjenesten - for å ivareta både beboere og ansatte. Kompetansen og rutiner krever kontinuerlig vedlikehold, og både ledelsen og medarbeidere har fokus på forbedringsarbeid.

Med vennlig hilsen



Harald Furre
Ordfører

Kopi: Bystyret