

Datum
2020-01-28

Diarienummer

Ambulans, diagnostik och hälsa
Anders Lindblad, Björn Evertson,
Åsa Grönberg, Svetlana Kontic

Återrapportering angående intern kontrollplan 2019 – Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa

Enligt fastställt reglemente för intern kontroll ska respektive nämnd/styrelse varje år anta en särskild plan för uppföljning av den interna kontrollen. Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa har efter genomförd riskanalys fastställt en intern kontrollplan för Ambulans, diagnostik och hälsa gällande verksamhetsåret 2019. En viktig del i driftnämndens interna kontroll är förvaltningens ledningssystem för kvalitet, informationssäkerhet, arbetsmiljö och miljö i enlighet med ISO-standarder. Detta dokument är en uppföljning av fastställd intern kontrollplan i anslutning till årsredovisningen. Den interna kontrollplanen för 2019 omfattar tre områden.

Den sammanfattande bedömningen är att det finns en god intern kontroll och att åtgärder vidtas som möter aktuella riskområden utifrån beslutade kontrollmoment.

Korttidssjukfrånvaron har sjunkit till en hanterbar nivå och personalomsättningen ligger under uppsatt mål för de flesta verksamheterna. Insatser görs inom de områden som avviker från ovan.

Hög arbetsbelastning hos chefer följs upp av HR och kommer att följas i internkontrollplanen även 2020.

Ambulans, diagnostik och hälsa

Anders Westberg
Förvaltningschef

Uppföljning - intern kontroll (Ambulans, diagnostik och hälsa)

Områden	Risk	Risk tal	Beslut	Kontrollmoment	Ansvarig	Årsbokslut
Personal, kompetensförsörjning, arbetsmiljö	Röd Hög korttids-sjukfrånvaro	6	Hantera	Uppföljning och analys av korttids-sjukfrånvaron	2 ggr/år Svetlana Kontic	ADH har på förvaltningsnivå en sjukfrånvaro på 4,6 % varav kortidssjukfrånvaron ligger på 2,16 % vilket innebär att många verksamheter inte har så hög kortidssjukfrånvaro. Inom ADH:s samtliga områden (MD, HFS och ASH) finns några verksamheter som har högre kortidssjukfrånvaro. För de verksamheter som har högre kortidssjukfrånvaro pågår arbete med rehabiliterande insatser på individnivå men också i vissa fall på gruppnivå. Bedömningen är att i de verksamheter som har hög kortidssjukfrånvaro och där insatser pågår bör kortidssjukfrånvaron minska under 2020.
	Gul Hög personalomsättning	4	Hantera	Uppföljning och analys av all personalomsättning	2 ggr/år Svetlana Kontic	ADH:s mål för personalomsättning är 12 %. Samtliga verksamheter ligger under målet utom Habiliteringen Halland och Ungdomsmottagningen Halland som haft högre personalomsättning 13,22 % respektive 14,74 %. Även om personalomsättningen är relativt låg för de flesta verksamheterna så upplevs det som en utmaning när det är få sökanden till vissa yrken, detta gäller särskilt svårrekryterade grupper.
	Röd Hög belastningsnivå för chefer	6	Hantera	Genomgång och analys av belastningsnivån för alla chefer inom ADH	2 ggr/år Svetlana Kontic	Under åtta veckor, våren 2019, och under åtta veckor, hösten 2019, har förvaltningens chefer i slutet av respektive vecka fått värdera sin upplevda arbetsbelastning på en skala 1-10 där 5,5 innebär en lagom



								arbetsbelastning. Resultatet bifogas i sin helhet, uppdelat för förvaltningens tre områden och för olika chefsnivåer. Medelvärde för upplevd arbetsbelastning på förvaltningsnivå blev 6,8 under våren och 7,0 under hösten. Även om medelvärdet är 6,8 respektive 7,0 så finns det enstaka chefer som upplever högre arbetsbelastning. Resultatet har redovisats på förvaltningens ledningsgrupp och kommer att tas upp på ledningsgrupperna för MD, HFS och ASH för att ha dialog om eventuella åtgärder.
Säkerhet/ Hot och våld	Gul	Brandutbildning av medarbetare inte genomförd enligt utbildningsplan	4	Hantera	Följa upp medarbetarnas deltagande i brandutbildning	2 ggr/år	Anders Lindblad	Under följande år har antal medarbetare genomgått brandutbildning inom ADH; 2015 - 129, 2016 - 171, 2017 - 122, 2018 - 202, 2019 - 119. I det gamla systemet går inte att få ut information om vilka som skulle ha gått ett specifikt år. Det går endast att få ut information om vilka som har gått utbildningen. I det nya kompetenshanteringsystemet kommer det att läggas in ett intervall att en medarbetare ska gå brandutbildning var fjärde år. Det kommer då att bli synligt i portalen att medarbetaren ska gå utbildning det specifika året.
	Gul	Krisorganisation	4	Hantera	Kontrollera med alla chefer inom ADH att informationen om ADH krisorganisation är tydliggjord för alla	2 ggr/år	Anders Lindblad	I dagsläget finns en krisorganisation inom HS där MD och HFS tillhör. ASH har en egen krisorganisation. Kunskap och kännedom om krisorganisation ser olika ut inom förvaltningen. I ASH är rutiner för krisarbetet och krisorganisationen känd. Inom HFS är krisplan och krisorganisation ej känd och tydliggjord inom hela organisationen. Inom MD är krisplan och krisorganisation känd inom organisationen. Analys pågår för att se över hur en framtida krisorganisation för ADH ska se ut.



Patient-säkerhet	Gul	Socialstyrelsens nationella riktlinjer om basal vårdhygien verkställs inte	4	Hantera	Genomföra följsamhetsmätning	2 ggr/år	Anders Lindblad	Följsamhetsmätningen genomförs i verksamheter inom MD och HFS. Mätningen genomförs bland medarbetare som har patientkontakter. Observation av följsamhet till basala hygienrutiner innefattar handhygien och skyddskläder och uppmättes till 79,1 %. Observation av följsamhet till klädregler (kortärmat, ej ringar, uppsatt hår) uppmättes till 88,5 %. Det regiongemensamma målet är att följsamhet till basala hygienrutiner och klädregler ska öka till att överstiga 80 %. Vårdhygien Halland har tagit fram en handlingsplan för ökad följsamhet till basala hygienrutiner som kan användas av verksamheterna.
------------------	-----	--	---	---------	------------------------------	----------	-----------------	---