

Aktivitetsrapport for 2017, Hernes Institutt.



Innhold: (Det er også mulig å manøvrere i dokumentet med bokmerkefunksjonen)

Kvalitetsarbeid.....	2
Carf.....	2
Hms og internkontroll:.....	2
Personvern.....	2
Pasientgrunnlag.....	2
Behandlingsresultater.....	2
1. Hva er din arbeidssituasjon i dag?.....	3
1.1. Friskmeldingsstaus:.....	3
2. Hvor lang ventetid etter oppholdet før oppstart i aktivitet/arbeid/tiltak.....	3
3. I hvilken grad har oppholdet på Hernes Institutt påvirket:.....	4
Pasienttilfredshet på Hernes Institutt.....	4
Kommentar til resultatene:.....	4
Økonomi/regnskap.....	10
Ansatte.....	10
Sykefravær.....	10
Kompetanseutvikling.....	10
Sosiale arrangementer:.....	11
Studenter.....	11
Hospitering.....	11
Fagutvikling.....	11
Kulturformuleringsintervjuet:.....	12
Årsplan:.....	12

Kvalitetsarbeid.

Carf (Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities) er en amerikansk non-profit organisasjon som har utvikla et internasjonalt system for godkjenning/akkreditering av virksomheter innen helse og rehabilitering. Systemet er utvikla i tett samarbeid med brukerorganisasjoner. CARF-akkreditering blir regna som det beste og mest solide kvalitetsstempel innen rehabilitering internasjonalt.

Stiftelsen Hernes Institutt ble akkreditert av CARF første gang i mai 2017. Akkrediteringen gjelder tjenestetilbudet vårt (Occupational rehabilitation programmes, Adults), kvalitetsarbeidet og ledelsen. Dette er en solid anerkjennning av det arbeidet institusjonen og de ansatte gjør, både når det gjelder den praksisen som allerede er etablert og fokuset for å stadig bli bedre. Godkjenningen gjelder i 3 år.

Hms og internkontroll: Det er gjennomført risikoanalyser av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø og personvern, og rapporter er lagt i kvalitetshåndboka og forbedringsområder utbedret. Det er i løpet av året gjennomført øvelser på brannsikkerhet, livreddende førstehjelp, herunder HLR med hjertestarter, evakuering av skadde og livreddingsprøve i basseng (også for leietagere).

Det har gjennom hele året vært arbeidet regelmessig med registreringer og oppfølging av avvik. Totalt ble det registrert 48 avviksmeldinger, hvorav 3 ikke var lukket ved årsskiftet. Ett tilfelle som medførte pasientskade ble rapportert etter gjeldende retningslinjer til [Helsedirektoratet](#).

Personvern: I 2017 gjorde vi avtale om kjøp av personvernombudsfunksjon med [IKOMM](#).

Personvern var hovedtema på personaldag i oktober med alle ansatte, og ombudet deltok på risikoanalyse og vernerunde i november.

Pasientgrunnlag.

I løpet av 2017 har 301 pasienter gjennomført et opphold på Hernes Institutt. Diagnose er muskel og skjelettplager ofte i kombinasjon med lettere psykiske lidelser. Gjennomsnittsalderen på pasientene er 46 år og det er en liten overvekt av menn. Nesten alle pasientene våre er fra fylkene som tilhører Helse Sør-Øst sitt distrikt. De fleste pasientene kommer fra Hedmark og Oppland, men vi har også mange pasienter med bosted i Akershus, Oslo og Østfold. Unntaksvis kommer det pasienter bosatt i andre distrikter av Norge. Gjennomsnittlig sykemeldingstid/tid ut av arbeid før innleggelse, er på 17 måneder,

Behandlingsresultater.

Vi har prosedyrer for å følge opp utskrevne pasienter 6 og 12 måneder etter utskrivning. Fokusområder for undersøkelsen er i hvilken grad pasientene returnerer til arbeidslivet etter opphold hos oss. Vi sender en SMS til hver enkelt noen dager før vi ringer for å gjennomgå et standard spørreskjema. Det er utarbeidet en manual for hvordan telefonintervjuet skal gjennomføres. Hvis nødvendig gjør vi to forsøk på å få kontakt. I 2017 svarte 164 etter 6 mnd og 135 etter 12 mnd. Her følger et utdrag av resultatene.

1. Hva er din arbeidssituasjon i dag?

	6mnd	12mnd
Samme arbeidsgiver med samme oppgaver	43%	37%
Samme arbeidsgiver med nye oppgaver	5%	3%
Ny arbeidsgiver	9%	10%
Registrert/friskmeldt som arbeidssøker	3%	1%
Venter på tiltak i regi av NAV/tiltaksarrangør	16%	10%
Er i tiltak i regi av NAV/tiltaksarrangør	18%	23%
Søkt eller fått innvilget uføretrygd	6%	16%

1.1 Friskmeldingsstaus:

100% friskmeldt	38%	36%
Gradert friskmeldt	43%	20%

(Her vil ikke summene bli 100 % fordi en del tidligere pasienter mottar AAP og/eller uførestønad)

2. Hvor lang ventetid etter oppholdet før oppstart i aktivitet/arbeid/tiltak:

	6mnd	12mnd
Ingen ventetid	63%	63%
1 måned	4%	5%
2 måneder	11%	4%
3 måneder	5%	5%
4 måneder	2%	2%
5 måneder	2%	1%
6 måneder	7%	6%
7-12 måneder	4%	7%

3. I hvilken grad har oppholdet på Hernes Institutt påvirket:

	6mnd	12mnd
- at du klarte å fortsette i arbeidslivet	48%	39%
- avklaring av arbeidsevne	25%	31%
- at du er mer fysisk aktiv i dag enn før oppholdet	61%	49%
- at du opplever en bedring av generell livskvalitet	65%	68%
- at du vil anbefale Hernes Institutt til andre	94%	90%

Pasienttilfredshet på Hernes Institutt.

Vi arbeider hele tiden for å gjøre vårt behandlingstilbud så bra som mulig. Vi benytter en undersøkelse som er laget av Nasjonalt Kunnskapssenter for helsetjenesten, nå [Folkehelseinstituttet](#). Undersøkelsen har mange spørsmål, så vi har gjort et utdrag i denne rapporten. Hele undersøkelsen finnes på hjemmesiden under [pasienttilfredshet](#).

Kommentar til resultatene:

Undersøkelsen viser resultatene i tidsrommet 2011 – 2017. I deler av 2012 og hele 2013 gjennomførte vi [byggeprosjektet](#) vårt. Videre økte vi bemanningen fra 29 i starten av 2015 til 41 (inkl 2 turnuser i fysioterapi) i desember 2017, en økning på 41%. Dette hang sammen med at vi i 2015 økte antall pasienter fra 32 til 48. Som en konsekvens av disse økningene i antall ansatte og pasienter ble 2015 og 2016 ble to år med store omorganiseringer internt på HI, hvor vi bl.a. gjorde om én behandlingsavdeling til to tverrfaglige team.

Samtidig med dette ble 2016 et år hvor vi måtte ta inn igjen et etterslep fra 2015, grunnet sen avtaleinngåelse med HSØ slik at vi ikke klarte å levere avtalte pasientdøgn dette året.

I løpet 2016 og 2017 sluttet mange fast ansatte som følge av nådd aldersgrense, noe som har medført utskifting av ansatte som i mange år har vært kulturbærere i vår organisasjon.

I dette lys er det gledelig at vi alle disse årene ha klart å holde en forholdsvis stabil situasjon der andelen av svarene ligger i kategoriene i stor grad fornøyd og i svært stor grad fornøyd. Bevegelsene fra år til år har stort sett ligget mellom disse to svarkategoriene. I 2017 økte andelen som svarte at de opplevde stor grad av medbestemmelse under oppholdet (fig 4), noe gir et godt bilde av at vi tar pasientene på alvor. Likeså har vi den høyeste andelen siden 2011 av de som svarer at de opplevde at ansatte på HI samarbeidet godt seg imellom (fig 6). Dette gir et godt bilde på at vi har klart å gjennomføre omorganiseringen etter utvidelsen på en måte som også har kommet pasientene til gode gjennom et bedre tverrfaglig samarbeid. Videre har vi også hatt en positiv utvikling når det gjelder hvordan pasientene opplever at vi forbereder dem på tiden som kommer etter oppholdet hos oss (fig 8). De siste årene har vi hatt et fokus på å styrke og systematisere denne delen av tilbudet, bl.a. gjennom økt fokus på [arbeidsplassbesøk](#) og oppfølging mot NAV. Vi ser også at pasientene er svært godt fornøyd med renholdstjenestene, fra minst fornøyd under byggeperioden til mest fornøyd nå i 2017.

Når det gjelder pasientenes måloppnåelse spør vi dem bl.a. hva de mener oppholdet har betydd for dem mht retur til arbeidslivet (fig 11). Her har utviklingen de siste årene har vært at stadig flere opplever de har hatt et svært godt utbytte. Dette spørsmålet sier noe om hvordan vi samlet sett har lykkes med vår felles innsats for at pasientene skal returnere til arbeid, og det gir også et godt bilde på

hvilken kvalitet pasientene opplever ligger i vårt tjenestetilbud. Men mest av alt viser dette at vi har ansatte på alle nivåer i organisasjonen med rett kompetanse, rette holdninger og god personlig egnethet som gjør at vi oppnår disse resultatene på pasientfornøydhetsundersøkelsen.

Fig 1:

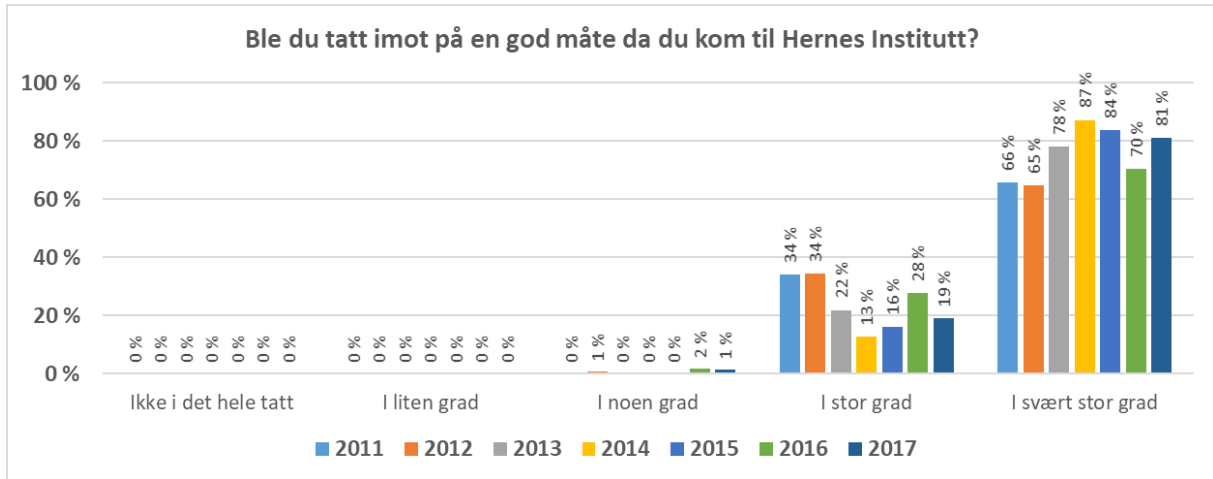


Fig 2:

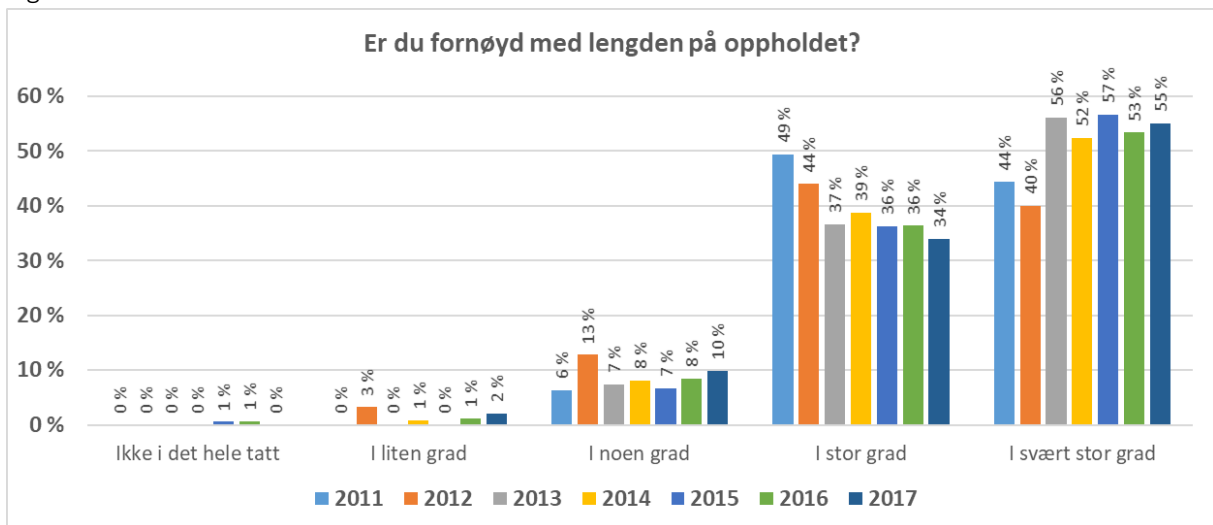


Fig 3:

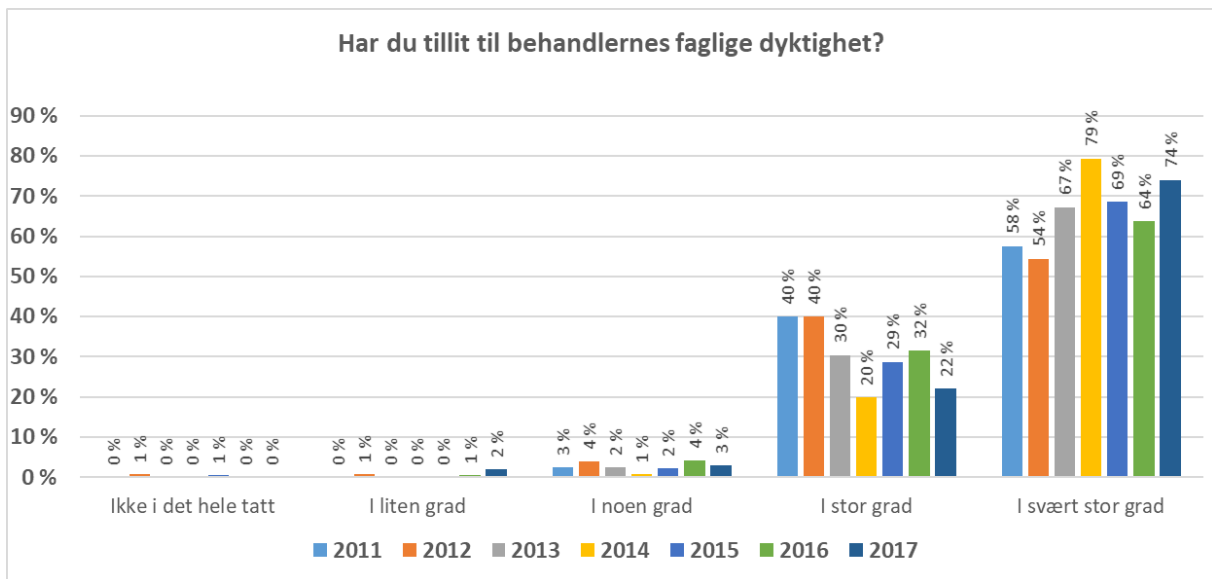


Fig 4:

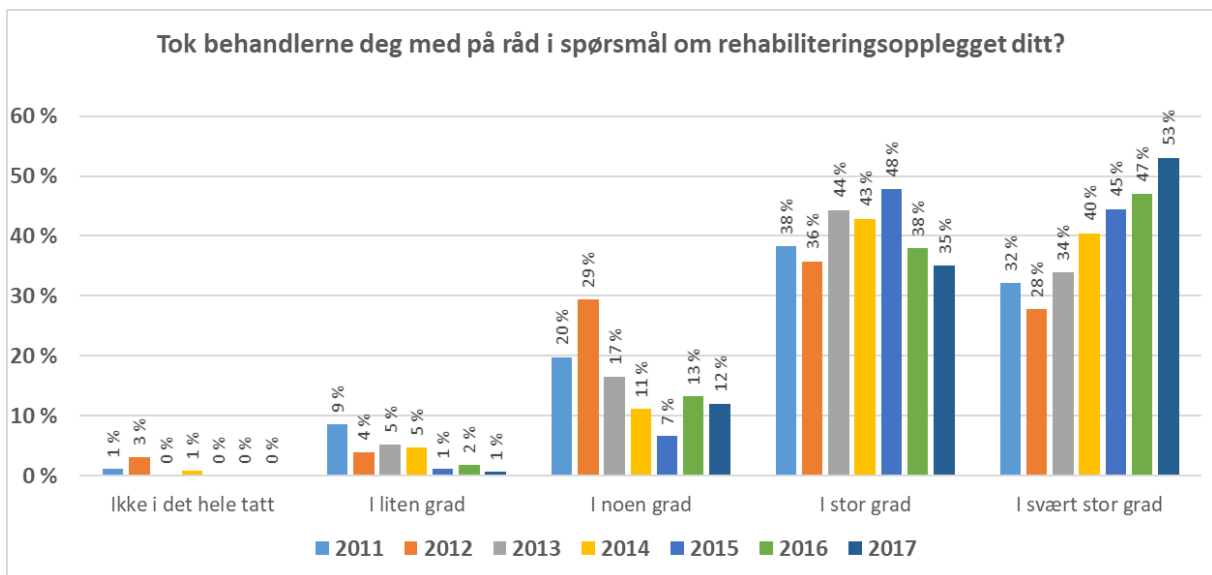


Fig 5:

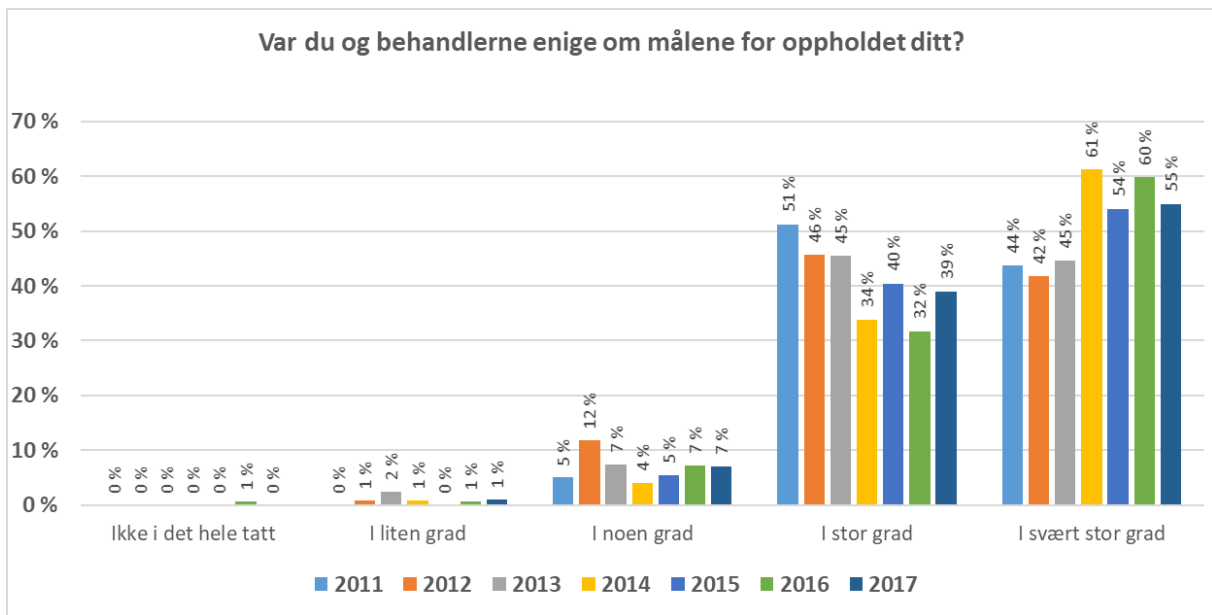


Fig 6:

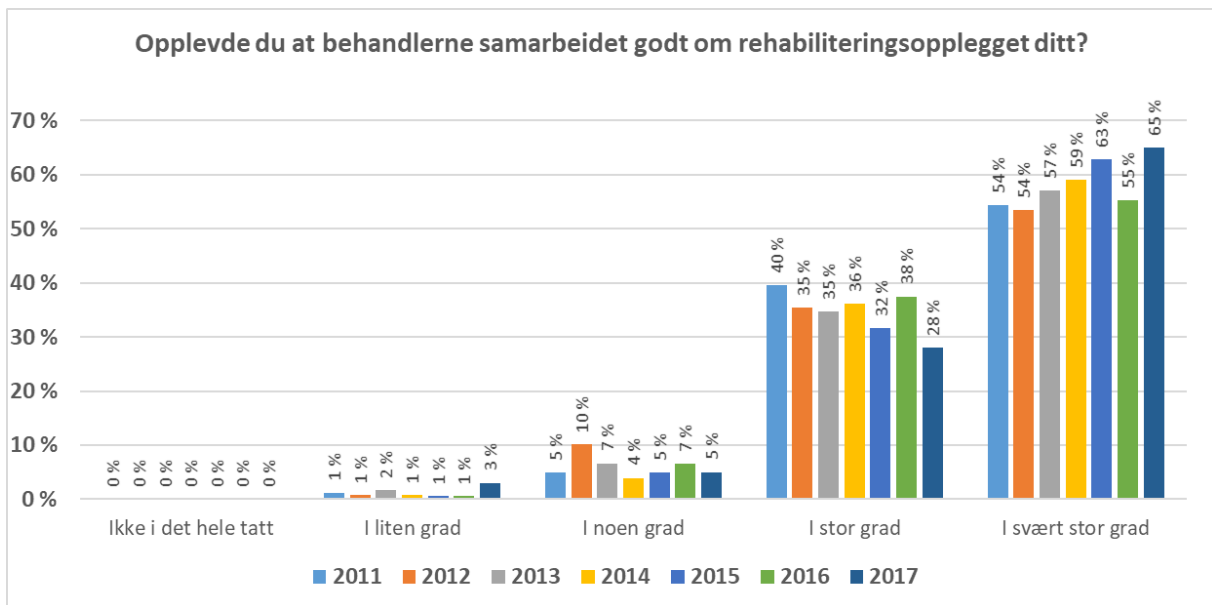


Fig 7:

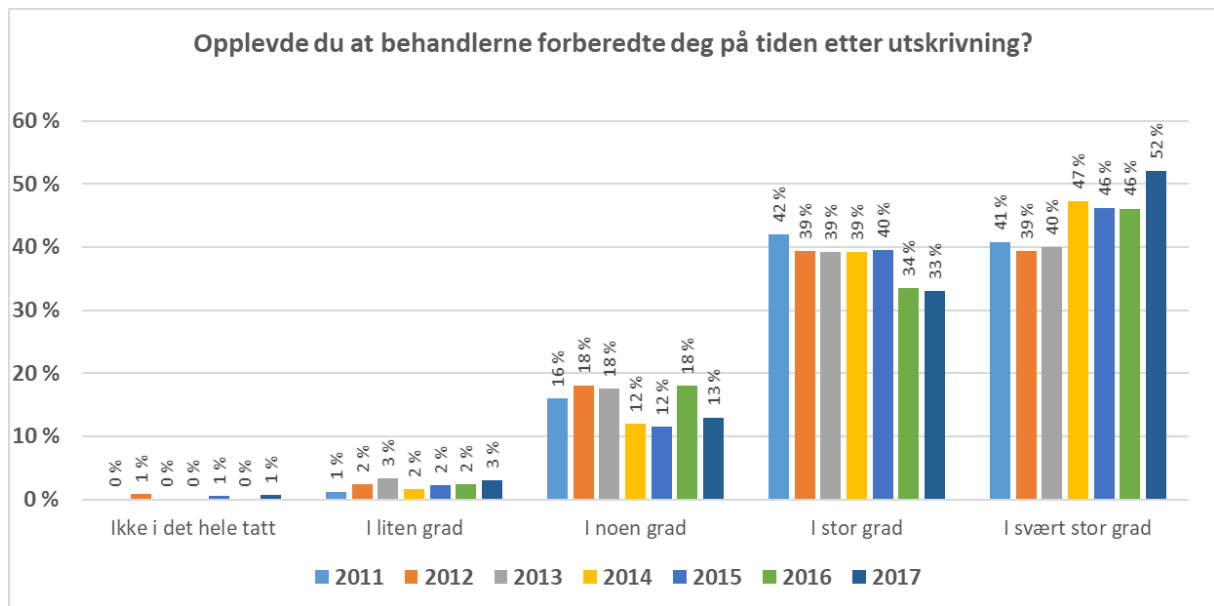


Fig 8:

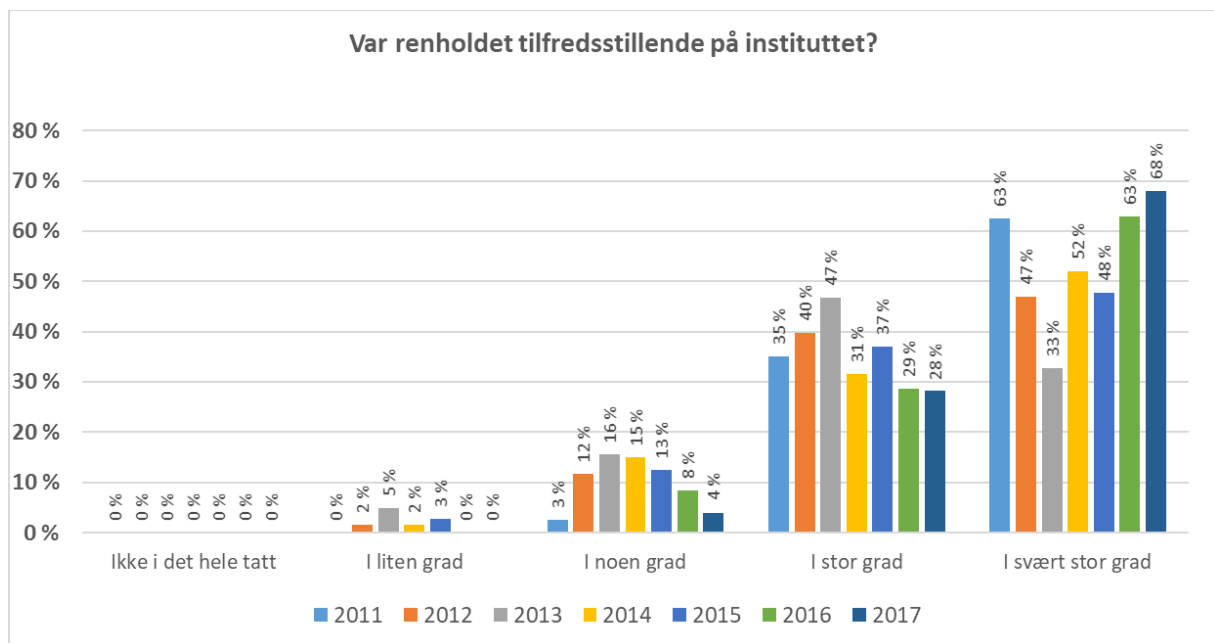


Fig 9:

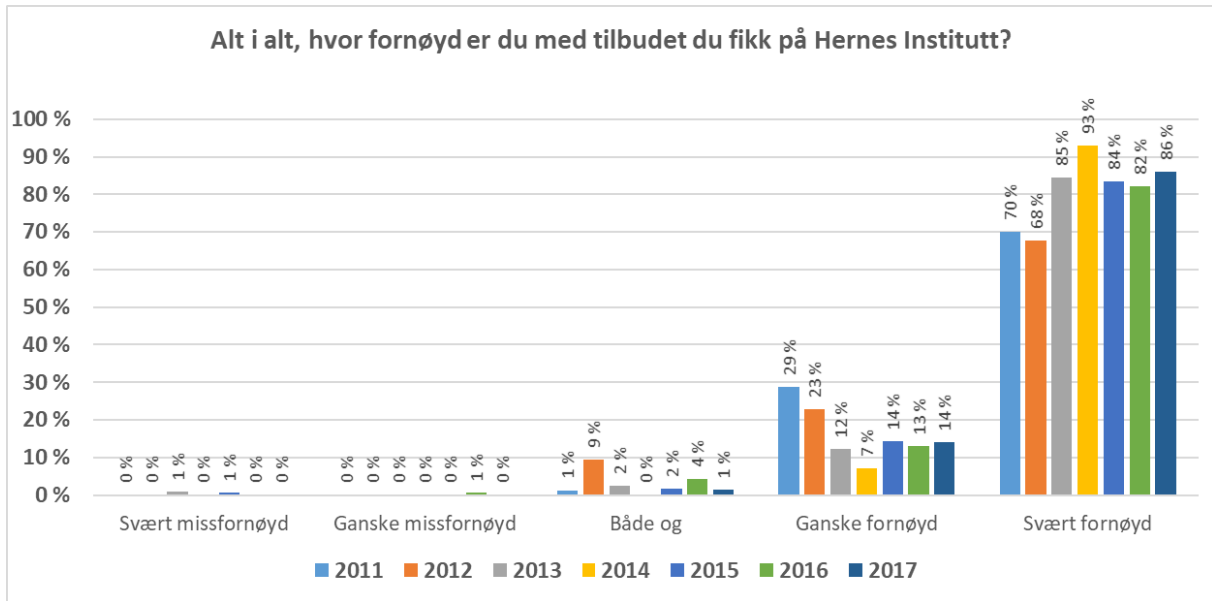
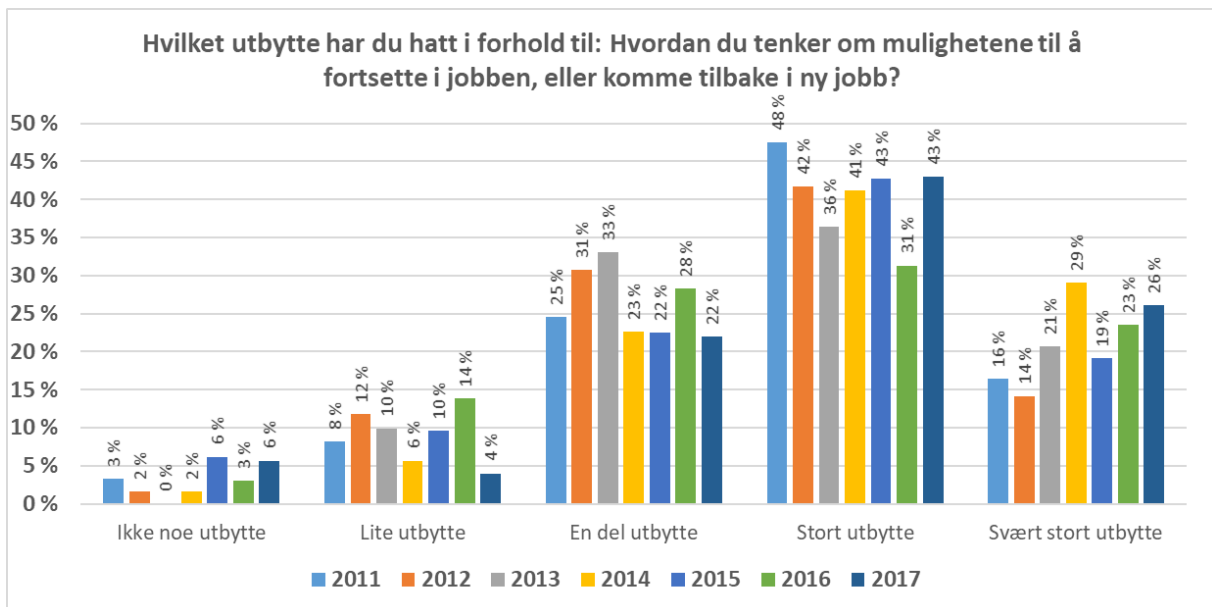


Fig 10:



Økonomi/regnskap.

I 2017 hadde vi i gjennomsnitt 20 uker ventetid for å få plass hos oss. I vår ordinære avtale med Helse Sør-Øst fylte vi 99,4% av antall pasientdøgn. I Raskere Tilbake-avtalen med Helse Sør-Øst, fylte vi 100% av antall pasientdøgn som vi skulle levere. I 2017 hadde vi samlede driftsinntekter på kr 50 764 686, og årsresultat på kr 3 596 525. Vi opplever å ha en sunn økonomi.

Ansatte.

Vi har i løpet av 2017 utvidet antall ansatte på grunn av at vi kom i gang med matservering i kantina vår. Der har vi nå ansatt 2 kokker, begge i 80% stilling. Det betyr at vi er 39 ansatte fordelt på administrasjon, driftsavdeling og behandlingsavdeling, herav 26 i 100% stilling i behandlingsavdelingen. Behandlingsavdelingen er delt i to like team og består av følgende fagpersoner: 3 leger, 6 fysioterapeuter, 2 turnuskandidater i fysioterapi, 2 ergoterapeuter, 2 idrettspedagoger, 2 helsesekretærer, 6 arbeidsinstruktører og 3 attføringskonsulenter.

2017 er det første hele året hvor vi har benyttet Simployer, et produkt fra Infotjenester, til all registrering/søknad om ferie og permisjon, samt registrering og oppfølging av sykemeldinger for egne ansatte. I det samme produktet vil også vår HMS-håndbok og personalhåndbok være tilgjengelig når de er ferdig redigert.

Sykefravær: I 2017 hadde vi et sykefravær blant ansatte på totalt 4,7%. En ansatt har hatt et langtids fravær som gjør at vedkommende er innvilget Arbeidsavklaringspenger i hele 2017, og uten dette fraværet vil det totale fraværet være 2.86%. Ingen rapporterer om arbeidsrelaterte årsaker til sykefraværet for 2017. Langtidssykefraværet skyldes alvorlig sykdom.

Kompetanseutvikling: Norsk forening for kognitiv terapi arrangerer igjen Trinn I kognitiv terapi i våre lokaler. Kurset startet i september og vi har med 6 ansatte på dette kurset. I tillegg begynte våre to teamledere på videreutdanning i kunnskapsledelse ved Høgskolen Innlandet, avdeling Rena, høsten 2017. Begge disse utdanningene er samlingsbasert og kombineres med full jobb.

I løpet av året deltar våre ansatte på mange aktuelle fagkurs. Av de større arrangementene kan nevnes: Fysikalsk medisinsk høstkongress, Møteplassen i regi av Nasjonal kompetansetjeneste for rehabilitering, NIH Active convension. På årets Møteplass hadde en av våre ergoterapeuter innlegg om hvordan vi gjennomfører arbeidsplassbesøk.

3 fysioterapeuter har gjennomført medisinsk yoga kurs. Timer med mediYoga implementeres i timeplanen fra januar 2018.

Våre ansatte blir også brukt som foredragsholdere på eksterne arrangement og ved arrangement her på instituttet. En av våre arbeidsinstruktører har faste oppdrag for videregående skoler i distriktet i temaet forflytningsteknikk. Flere ansatte har undervisningsoppdrag for Høgskolen Innlandet i ulike videreutdanninger. Flere NAV-kontor har valgt å ha egne fagdager på instituttet. På disse dagene er det tverrfaglig team av våre ansatte som forestår undervisningen og aktivitetene. Vår avdelingsoverlege har flere foredrag på oppdrag for NAV og legekantor.

En av våre ergoterapeuter har presentert masteroppgaven sin på Fagkongress i ergoterapi.

Vi har fast avtale om å ha 2 turnuskandidater i fysioterapi i hver periode.

Vi har gjennomført medarbeiderundersøkelse med 95% oppslutning. Konklusjonen av undersøkelsen er at det er stor tilfredshet med arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver. I tillegg til spørsmål om miljø og

trivsel, ba vi om tilbakemelding på faglige utfordringer som det ønskes fokus på i internundervisningen. Dette beskrives nærmere under temaet faglig utvikling.

Sosiale arrangementer:

Våre faste arrangementer er sommerfest og julebord. I 2017 hadde vi i tillegg en markering av alle ansatte som hadde vært ansatt 25 år eller mer, til sammen 8 personer. På denne markeringen var alle ansatte med partner invitert til middag, og ordføreren i Elverum kommune overrakte gaver for å markere lang og tro tjeneste.

I juni hadde vi en egenfinansiert tur for ansatte til Gdansk i Polen, hvor 35 ansatte deltok.

Studenter.

Hernes Institutt har avtale med NTNU Gjøvik om å ta imot studenter fra ergoterapistudiet der. De ulike årstrinn på dette studiet har ulik lengde på praksisperioden. Som tidligere nevnt har vi til en hver tid to turnuskandidater i fysioterapi. I tillegg har vi 2.års studenter fra fysioterapistudiet i 1 måned hvert år. Vi har ingen sykepleierstillinger hos oss, men sykepleierstudenter som har praksis i rehabilitering i kommunen, pleier å ha en observasjonspraksis hos oss i løpet av praksistiden i kommunen.

Som et innspill i yrkesvalget for elever på ungdomsskolen, har vi alltid sagt ja til at enkeltelever kan ha arbeidsuka si hos oss.

Hospitering.

Turnuskandidater i fysioterapi som avtjener sin turnusperiode hos andre arbeidsgivere er velkommen til å hospitere hos oss, ofte for en periode på en til to dager. Dette gjelder også for de som har sin turnustjeneste hos oss, at de hospiterer hos andre arbeidsgivere.

Ansatte fra andre institusjoner og/eller sykehus, samt fra NAV, kan be om å hospitere hos oss. I enkelte tilfeller er hensikten å se hvordan vi løser det tverrfaglige arbeidet i praksis, mens andre vil ha spesifikk innsikt i hvordan enkelte fagfolk jobber hos oss. Varigheten på disse hospiteringene varierer.

I 2017 hadde vi alle ansatte på NAV Sør-Odal som jobber med sykepenges og arbeidsavklaringspenger på besøk en hel dag. Fokus denne dagen var utveksling gode samarbeidsrutiner, informasjon om regelendringer og en fysisk bolk.

3 sykepleiere/hjelpepleiere fra Elverum kommune hospitererte ei uke, og deltok i alle typer aktivitet i tillegg til undervisning.

Fagutvikling.

Det er gjennomført 3 samlinger i år i regi av FOU Virke. Nettverket jobber for å få til en multisenterstudie i samarbeid med et større forskermiljø. På siste samling inviteres Nasjonalt kompetansesenter for reumatologisk rehabilitering inn til å lage en prosjektskisse. Styret for FOU Virke bevilger 150 000,- til Inger Johansens prosjektordinatorstilling fram til mai 2019.

Samarbeid med Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsretta rehabilitering(NK-ARR):

Vi har en samarbeidsavtale med NK-ARR som formaliserer et nettverkssamarbeid mellom NK-ARR og rehabiliteringsinstitusjoner, som tilbyder arbeidsrettet rehabilitering (ARR). På bakgrunn av denne avtalen har NK-ARR etablert et kjernenettverk bestående av ARR institusjoner i hvert RHF, og HI er med som representant for HSØ.

Kulturformuleringsintervjuet:

Kulturformuleringsintervjuprojektet ved Hernes Institutt er tilknyttet et internasjonalt forskernettverk innenfor psykiatri og transkulturell psykiatri/psykologi, og ledes av Roberto Lewis-Fernandez, professor i psykiatri ved Columbia University, New York. Han har ledet arbeidet med å innlemme Kulturformuleringsintervjuet i den amerikanske diagnosemanualen for psykiske lidelser; DSM-5 (2013). I DSM-5 er KFI det standardiserte instrumentet for å innhente kulturell informasjon, og ment brukt på alle pasienter uavhengig av etnisk bakgrunn. Målsettingen er at pasientens perspektiver skal bli like viktige i utredning og planlegging av behandling som klinikernes vurderinger, det vil si styrke brukermedvirkning og fremme personsentrert behandling. Dette er første gang at kulturformidlingsintervjuet (KFI) prøves ut i en somatisk rehabiliteringsinstitusjon. Hensikten med utprøving av KFI på Hernes Institutt er å utforske hvordan KFI, som et semistrukturert intervju med 16 spørsmål, påvirker kommunikasjon mellom pasienter og klinikere og personsentrert behandling og pleie.

Våre leger og attføringskonsulenter har to samarbeidsmøter i året med Rådgivende leger og en fagrådiver i NAV Hedmark, samt en lege fra Sykehuset Innlandet, avdeling Ottestad.

Årsplan: Overskriften på årsplan 2017 var holdninger. I tillegg til vårt interne fokus på gode eksempler på dette, har vi i 2017 hatt to personaldager med eksterne forelesere rundt dette temaet. Første dag var med Eirik Fismen, overlege på Røde Kors Hauglandsenteret. Her fikk vi gode vinklinger på daglige situasjoner vi kommer borti i jobben vår. Dag to var med Robert Mood, nåværende generalsekretær for Norges Røde Kors, hvor vi også fikk interessante betraktninger om hvilke utfordringer man kan møte i arbeide med personer som har sin bakgrunn i andre kulturer.

Som et resultat av medarbeiderundersøkelsen 2017, har vi gjennomført en egenevaluering av møtестruktur, team-modellen, arbeidsplassbesøk og bruken av kognitiv terapi. Dette arbeidet vil vi fortsette med også i 2018, og anses som en kontinuerlig prosess.

I 2017 har vi hatt 2 fagdager med Skogli helse- og rehabiliteringssenter, med besøk hos hverandre. I tillegg ble vårt besøk hos Beitostølen helsesportsenter i 2016, fulgt opp med at fagpersoner fra de besøkte oss i 2017. På disse dagene er det utveksling av likheter og ulikheter, samt fokus på tema som vi kan jobbe videre med.

Høsten 2017 ble vi invitert med i Helseklyngen Valdres og Land, hvor målet er at medlemsbedriftene skal bidra til faglig og ledelsesrettet kompetanseutveksling/-utvikling. Her blir vi aktivt medlem fra og med 2018.

Per Inge Engstad
Personalsjef.

Ole Jo Kristoffersen
Direktør, Hernes Institutt