



# Rolla som hygienekontakt

---

OG UTFORDRINGAR VED OMORGANISERING

# Introduksjon

---

- Smittevern har alltid har vore noko som har stått mitt hjarta nær.
- Har vore i rolla som hygiene/smittevernkontakt i kommunen sidan 2009: no kombinert med stilling som fagsjukepleiar både på Leikanger sjukeheim og heimeteneste.
- Det er stadig nye utfordringer: vert aldri ferdig utlært 😊
- Som helsepersonell jobbar me med smittevern **kvar dag**: det er ein **prosedyre for alt**.
- Eg vil understreke at det gode og tette samarbeidet med Helse Førde nok er avgjerande for at eg fortsatt sit i denne rolla.
- Eg bruker begrepa smittevernkontakt og hygienkontakt litt om kvarandre.

# Hygiene-/smittevern kontakt: Viktige eigenskapar

---

- Tolmodig og ha humor.
- Ver truverdig og open 😊 Alle kan gjere feil.
- Ver «streng» og seriøs, men ikkje nedlatande og «betrevitar».
- Ingen spørsmål er dumme.
- La personalet bli kjend med deg og trygg på deg: då kjem spørsmåla 😊
- Ta deg tid til å undersøke; det er ikkje alt ein kan svare på på strak arm.

# Omorganiseringar og andre utfordringar

---

- Eg vil først seie at det eg tek opp her **ikkje** må oppfattast som at eg er **negativ** i forhold kommunen; eg er tross alt ein del av den, det er jobben min og eg trivs godt med den 😊
- Kommunesammenslåinga . Her Sogndal ( Tidl. Balestrand, Sogndal og Leikanger)
- Sammenslåing tek tid: tålmod!

# Kommunesamanslåing

---

- Nye folk i nye rollar.
- Naturlegvis tek det tid å få på plass rutiner.
- Leiarnivå: mykje å ta tak i og mykje utskifting; går utover kontinuiteten.
- På golvet: omorganisering og sparetiltak: opplev at det då vert utfordrande for personalet å ta på seg ekstra oppgåver som t.d. smittevernkontakt.

# Forts. kommunesamanslåing

---

- MEN: smittevern er ein jobb kommunen BØR prioritere (Jmf rettleiar til forskrift om smittevern og det å drive forsvarleg).
- Forankring i leiing!! Svært avgjerande! ( kjem tilbake til dette).
- Mindre personell – mindre tid til fag inkl. smittevern ( dette kan fort bli kostbart på fleire måtar).

# Pandemi

---

- Rett etter samanslåing kom pandemien.
- Godt etablert smittevernsarbeid enkelte stader med personell som var godt rutinert på det basale gjorde til at ein kunne dra nytte av det på tvers av tenester og einingar. (undervisning på tvers, mykje digitalt).
- Me fekk erfart i praksis det me har lært : dersom ting er på stell i fredstid så går det også mykje betre når uhellet er ute.

# Forts. pandemi

---

- Pandemien gjorde også til at smittevernsarbeidet vart enda meir anerkjent: STAS for oss med litt over gjennomsnittet interesse for dette fagområdet 😊
- Mangel på personal i pleien pga smitte: fag vert nedprioritert.  
( Lokalt hjå oss: det basale var godt innarbeidd: mange sjølvgåande i personalgruppa, MEN me er aldri betre enn det svakaste ledd!!).



# Nedskjering og omorganisering

---

- Det å prioritere vekk smittevernfokus kan få alvorlege konsekvensar.
- Og er **ikkje lønnsomt** på sikt, verken for pasienten som individ eller samfunnsøkonomisk. I tillegg går det ut over **fagleg forsvarlegheit**)

# Korleis har samanslåing påverka personal gruppa?

---

- Uro kring leiarskifte, men der det har vore stabilt personell på golvet har avdelinga vore ganske sjølvgåande. Her har hygienekontaktane ei vesentleg rolle!
- MEN: me er avhengig av å ha leiarar på plass: blir fort mange «kokker».
- Andre stader der det er nye personer i nye roller på fleire nivå tek det naturlegvis lengre tid; svært utfordrande!!

# Forts. korleis samanslåing påverka...

---

- Det rapporteres også om irritasjon og frustrasjon når ein midt oppi omorganiseringa og nedskjæring opplever å bli pålagde fleire oppgåver. MEN: endring på eit eller anna vis må til for å møte utfordringane me står overfor innan helse og omsorg.
- For mange er det uinteressant å ta på seg ekstra oppgåver utan å få ekstra betalt.

# Faglege utfordringar

---

- Smittevernkontakt: personleg tykkjer eg det er spennande og utfordrande. ( Sjølv om ein nokon ganger vert litt lei av å sei det same gang på gang; men tolmodigheit hjelper 😊).
- Eg tenkjer ikkje berre at ein *MÅ* få økonomisk tillegg, ein får jo også mykje fagleg påfyll som igjen fører til ei personleg fagleg utvikling. I tillegg til ein meir variert arbeidskvardag.

# Forts. faglege utfordringer

---

- Om ein skal få folk til å bli i rolla som smittevernpersonell så erfarer eg at det avheng både av personen sjølv si interesse og ikkje minst forankringa i leiinga. ( Det er tungt å jobbe når ein ikkje vert sett, annerkjent og teken på alvor).
- Det er også vesentleg at du som hygienekontakt har leiar i ryggen når det gjeld t.d. implementering av prosedyrer
- Stabilt smittevernpersonell kan forhåpentlegvis vise til positive resultat med t.d. lågare antall infeksjonar som igjen er positivt for både individet sjølv og samfunnet.

# Forts på utfordringer

---

- For at det skal lukkast er det også absolutt ein fordel at leiiaren har ei viss forståing for smittevern. ( Forstå kvifor dette er så viktig arbeid).
- Hovudansvar ligg hjå leiing når det t.d. gjeld å oppdatere prosedyrer, legge til rette for opplæring osv.
- MEN: det må heile tida vere ein dialog mellom hygienekontakt og leiar. ( T.d avtale avsett tid osv).
- Ulempe dersom t.d. både leiiaren er ny i tillegg til ein heilt ny smittevernkontakt som er usikker på si rolle.

# Forts. utfordringar

---

- Utfordringar i forhold til tid har ein på alle nivå: t.d. tenesteleiarar som skal ha kontroll på «alt». Det oppleves som om det er meir og meir krav. Ein smittevern kontakt kan kanskje tenkje at smittevern er det viktigaste av alt, men me må sjå samanhengar; det er mange viktige områder innan helsesektoren.
- Ein er derfor avhengig av team som fungerer der t.d tenesteleiar kan delegere oppgåver.

# Som hygienekontakt er du:

---

- Rollemodell.
- Nøkkelperson til å spre kunnskap til alle personalgrupper.
- Observatør.
- Bekymringsmeldar.
- Bindeledd mellom leiinga ved institusjonen og hygienesjukepleiar i helseføretaket de er tilknytt.



# Døme på oppgåver som hygienekontakt

---

- Opplæring /undervisning : både til nytilsette og internundervisning i avd. om ulike tema.
- Oppdatere prosedyrar i internkontrollsystem og «hygienepermar».
- Delta på revisjonar, kurs og fagdagar.
- Delta i ROS og ivareta hygieniske prinsipp ved t.d nybygg.
- Bidra til at dei tilsette etterlever retningslinjene.

# Nytt etter kommunesamanslåinga

---

- **Mandat:** Utarbeida saman med smittevernlege .  
Tatt utgangspunkt i «Rettleiar til forskrift om smittevern i helsetenesta 2005»
- I Sogndal kommune hadde me denne organiseringa våren 2022 :

# Mandat

---

1)Kvar institusjon peiker ut ein smittevernkontakt

2)Konkrete oppgåver for smittevernkontaktane:

- Saman med leiar løpande vurdere trong for smitteverntiltak i den daglege drifta
- Delta i å gjennomføre og koordinere smitteverntiltak ved utbrot
- Opplæring av tilsette i rutinar innan hygiene og smittevern

# Forts mandat

---

- Saman med leiar ha ansvar for at infeksjonsregistreringa vert gjennomført.
- Evaluere interne rutinar innan hygiene og arbeide med infeksjonskontrollprogrammet.
- Vera kontaktperson mot hygienesjukepleiar i Helse Førde og delta på årlege revisjonar på institusjonen.

# Forts. mandat

---

- Delta på faglege møte med alle smittevernkontaktane i kommunen
- Samarbeide med smittevernlegen i aktuelle saker

3) Det vert planlagt 2 faste møte i året for smittevernkontaktane i kommunen, der smittevernlegen er med på eit av møta.

4) Tid til oppgåvene må avtalast med leiar for institusjonen.

# NYTT i mandatet frå haust 2022

---

- Etter innspel på fagdagen i Førde våren 2022. (frå Jan Helge Dale ( pensjonert smittevernlege):
- Leiarane MÅ inkluderast i gruppa! ( Me har no prøvd utan å ha dei med på møta)
- Frå hausten 2022:alle einingsleiarar på sjukeheimane + tenesteleiar vert kalla inn til møte x 1 pr år saman med smittevernlege
- 1. møte med alle var 6. sept 2022

# Resultat frå møtet i sept 2022

---

- Fekk ein god dialog i gruppa og godt oppmøte.
- Endra mandatet slik at det no er skriftleg at leiarane deltek, ein *snakkar* ikkje berre om at dei har ansvaret.
- Me fekk styrka forankring i leiinga heilt opp til tenesteleiar nivå.

# Få det til å fungere

---

- For at mandatet skal fungere må det vere kjent; både hjå personalet på golvet og ikkje minst hjå leiarane.
  - Dette heng igjen saman med forankring i leiing.
  - Informasjonsflyt er også vesentleg: korleis kan ein nå alle og sikre at alle får same informasjon: fleire og fleire einingar tek i bruk teams grupper.
  - Det er lite nytte i å ha flotte prosedyrer viss dei ikkje er kjendt, tilgjengelege og ikkje vert brukte.
  - Når det gjeld informasjonsflyt så er det også ei utfordring at for mykje kan bli sendt ut slik av viktig info kan drukne i andre mindre viktige ting
- det skal ikkje vera enkelt 😊



# Kva skjer vidare?

---

- Eg håpar og ynskjer at det vil kome retningslinjer som gjer at heimetensta også vert inkludert meir innanfor smittevern
- Eg har personlege erfaringer med at i enkelte soner i heimesjukepleien så er smittevernprosedyrane godt implementerte, medan det i andre soner er «tilsynelatande» ukjende.
- Medverkande årsaker: +/- smittevernkontakt og +/-forankring i leiing.
- Eg veit at heimetenestene vert inviterte på undervisning når hygienesjukepleiar frå Helse Førde reiser rundt på til sjukeheimane. MEN: med variabelt oppmøte.

# Takk for meg 😊

---

## Spørsmål?

