

Model for sikkerhed

Specialområderne

”Fælles viden – fælles ansvar – sikkerhed for alle”

Forord

Arbejdet med sikkerhed i Psykiatri og Social er et område, der har højeste prioritet. Sikkerhedsrisiciene i psykiatrien og på det sociale område kan være alvorlige, og det skal være sikkert og trygt at gå på arbejde.

Sikkerhedsarbejdet er et centralt indsatsområde, og der har gennem længere tid været arbejdet med en lang række af forskellige tiltag og initiativer med henblik på at øge sikkerheden for ansatte og borgere.

Nærværende Model for sikkerhed for det regionalt drevne socialområde er 2. udgave, og sikkerhedsmodellen sætter de overordnede rammer for arbejdet med sikkerhed i specialområderne. Der er udarbejdet en tilsvarende model for sikkerhed for behandlingspsykiatrien.

Sikkerhedsmodellerne skal medvirke til at realisere visionen for sikkerhedsarbejdet i Psykiatri og Social: *Fælles viden - fælles ansvar - sikkerhed for alle.*

Sikkerhedsarbejdet har mange dimensioner og handler om sikkerhed i et bredt perspektiv. Det handler både om en forebyggende tilgang, hvordan der handles 'i situationen' og efter-bearbejdning som opfølgning på risikobetonede arbejdssituationer.

Sikkerhedsarbejdet skal understøttes af en sund og tydelig sikkerhedskultur på de enkelte enheder og hos den enkelte ansatte, hvor systematik og faglighed går hånd i hånd. Sikkerhedsmodellerne skal derfor omsættes til lokale forhold og ud at leve blandt de ansatte, konkretiseret i en lokal sikkerhedsplan.

De lokale LMU'er og arbejdsmiljøorganisationer skal løbende inddrages i sikkerhedsarbejdet, herunder i justeringen og implementeringen af den lokale sikkerhedsplan, ligesom de har en vigtig rolle at spille i det lokale fokus på arbejdet med sikkerhed i øvrigt.



Gert Pilgaard Christensen
Direktør Psykiatri og Social



Ann-Britt Wetche
Socialdirektør



Per Jørgensen
Lægefaglig direktør



Claus Gravensen
Sygeplejefaglig direktør

Indholdsfortegnelse

Vision og formål	4
En lokal tilgang til sikkerhedsarbejdet	4
Helhed og forebyggelse	5
Forebyggelse	8
Den sikre arbejdsplads	8
<i>Arbejdstilrettelæggelse</i>	8
<i>Kontaktperson eller kontaktteam</i>	8
<i>Alene-arbejde</i>	9
<i>Fysiske rammer og inventar</i>	9
<i>Samarbejde med øvrige instanser</i>	10
<i>Opfølgning på sikkerhedsarbejdet</i>	11
Introduktion og kompetenceudvikling.....	13
<i>Grundkursus i konflikthåndtering</i>	13
<i>Vikarer, elever, studerende og praktikanter</i>	13
I situationen.....	145
Det daglige arbejde med sikkerhed	15
<i>Risikovurderinger</i>	15
<i>Forholdsregler ved risikovurdering</i>	15
<i>Borgere med misbrug/dobbeltdiagnoser</i>	16
<i>Involvering af politiet</i>	16
<i>Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden</i>	16
<i>Håndtering af trusler fra pårørende</i>	16
<i>Risikoprofiler</i>	16
<i>Dokumentation og overlevering</i>	18
<i>Alarmer og tilkaldesystemer</i>	18
Efter-bearbejdning	19
Opfølgning på risikobetonede situationer	19
<i>Omsorg og psykisk førstehjælp</i>	19
<i>Registrering, analyse og vidensdeling</i>	19
<i>Politianmeldelse</i>	19
Referencer	201

Vision og formål

Arbejdet med sikkerhed for ansatte og borgere i Psykiatri og Social i Region Midtjylland har høj prioritet og tager udgangspunkt i visionen:

”Fælles viden – fælles ansvar – sikkerhed for alle”

Det er et *ledelsesmæssigt ansvar* at sikre at arbejdet organiseres og tilrettelægges sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Det er *alles ansvar* at bidrage til en sund sikkerhedskultur.

Psykiatri- og socialledelsen fastlægger med ”Model for sikkerhed” de overordnede rammer for arbejdet med sikkerhed i specialområderne. Sikkerhedsmodellen temasætter således en række områder, som både ledere og medarbejdere skal forholde sig systematisk til.

Formålet med sikkerhedsmodellen er i videst muligt omfang at sikre ansatte mod vold og risikobetonede arbejdssituationer samt nedbringe belastninger i det psykiske arbejdsmiljø.

Sikkerhedsmodellen er bygget op med inspiration fra Dansk Kvalitetsmodel på socialområdet. Beskrivelsen af sikkerhedsmodellen minder således om et regionalt retningsgivende dokument, som skal viderebearbejdes med lokale tilføjelser. Sikkerhedsmodellen findes i e-Dok.

Sikkerhedsarbejdet har tæt sammenhæng med arbejdsmiljølovgivningen og det lokale arbejdsmiljøarbejde og skal tænkes sammen med dette.

En lokal tilgang til sikkerhedsarbejdet

I specialområderne skal arbejdet med sikkerhed understøttes af en lokal sikkerhedsplan. Den lokale sikkerhedsplan er omdrejningspunktet for arbejdet med sikkerhed, og skal tilpasses den vurderede risiko i forhold til ansatte, borgere, gæster og øvrige, der har et ærinde i specialområdet. Det indebærer, at specialområdernes lokale sikkerhedsplaner løbende evalueres. Evalueringen og eventuelle justeringer skal ske i et samspil mellem ledelse og medarbejdere.

Sikkerhedsplanen skal indeholde politikker, retningslinjer og procedurebeskrivelser for sikkerhedsarbejdet i en lokal kontekst. Rammen for den lokale sikkerhedsplan er sikkerhedsmodellen.

Inden for hvert område i sikkerhedsmodellen er der en række minimumskrav, som områdeledelserne skal sikre, specialområderne opfylder. Der er metodefrihed inden for rammerne, således at de enkelte specialområders sikkerheds-

arbejde nøje kan tilpasses specialområdetets målgrupper.

Den lokale sikkerhedsplan skal være kendt og efterleves af alle ansatte samt være let tilgængelig. Sikkerhedsplanen skal som minimum være tilgængelig i e-Dok med link hertil fra specialområdetets lokale intranet og Bosted¹. Alle ansatte i specialområdet skal introduceres til sikkerhedsarbejdet, herunder nyan- satte, vikarer, elever og studerende.

Der skal være særlig opmærksomhed på, hvordan det sikres, at køkkenperso- nale, pedeller mv. samt besøgene kan færdes sikkert i specialområdet.

I specialområdet skal der være drøftelser af samt planer for, hvem der har an- svar for de forskellige områder og opgaver i sikkerhedsarbejdet.

Det er vigtigt, at den lokale sikkerhedsplan lever i hverdagen og tænkes ind i det daglige arbejde. Det er i særdeleshed vigtigt, at der i de enkelte specialom- råder er tydelighed på, hvordan der skabes rum til refleksion og dialog omkring sikkerhedsarbejdet.

Helhed og forebyggelse

I sikkerhedsarbejdet skal der først og fremmest tages udgangspunkt i forebyg- gelse, men der skal også være taget stilling til "når situationen opstår" (hånd- tering) samt efter-bearbejdningen. Sikkerhedsarbejdet kan således inddeles i flere faser. Faserne afløser hinanden i en løbende proces og indvirker på hinanden som skitseret i figuren 'Model for sikkerhedsarbejdet'.

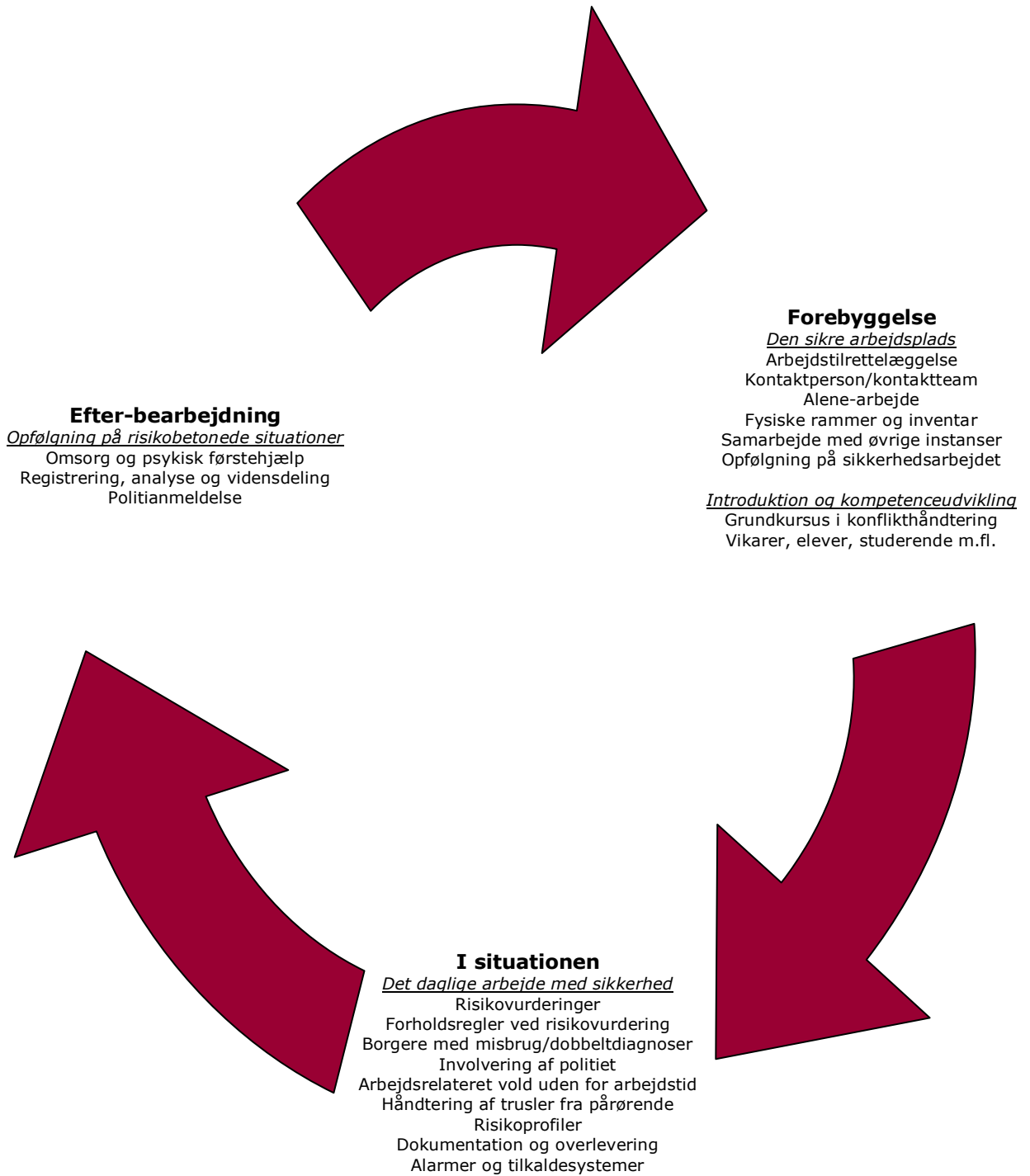
¹ Sikkerhedsplanen skal gøres tilgængelig på de nævnte platforme, når specialområdet har imple- menteret disse.

Områdeledelsernes ansvar

En lokal tilgang til sikkerhedsarbejdet

- at der udarbejdes en lokal sikkerhedsplan, og at denne altid er opdateret og tilpasset den vurderede sikkerhedsrisiko. Sikkerhedsplanen skal indeholde politikker, retningslinjer og procedurebeskrivelser for sikkerhedsarbejdet i en lokal kontekst
- at den lokale sikkerhedsplan er kendt og tilgængelig for alle ansatte i specialområdet. Sikkerhedsplanen skal som minimum være tilgængelig i e-Dok med link hertil fra specialområdet lokale intranet og Bosted
- at der træffes de nødvendige forholdsregler for at skabe sikkerhed for øvrigt personale (pedeller, køkkenpersonale mv.), for besøgende, pårørende og samarbejdspartnere
- at sikkerhedsarbejdet udvikles med udgangspunkt i den aktuelle viden på området og 'best practise' inden for specialområdet
- at der skabes rammer for refleksion og dialog om sikkerhedsarbejdet med henblik på at forebygge sikkerhedsrisici
- at sikkerhedsarbejdet har tæt sammenhæng med arbejdsmiljølovgivningen og det lokale arbejdsmiljøarbejde og tænkes sammen med dette.

Model for sikkerhedsarbejdet



Forebyggelse

Den sikre arbejdsplads

Den sikre arbejdsplads er en arbejdsplads, der er i stand til at forebygge risikobetonede og voldsomme situationer. Det forudsætter, at alle ansatte har den nødvendige faglige viden og kontinuerligt vurderer og reflekterer over sikkerhedsforholdene, når de planlægger arbejdet og indgår i konkrete situationer sammen med borgeren.

Både ledelse og medarbejdere skal i det daglige arbejde (den socialpædagogiske indsats) forholde sig til, hvordan der kan arbejdes forebyggende.

Arbejdet i specialområderne skal organiseres, planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler.

De overordnede rammer og strukturer omkring MED- og arbejdsmiljøarbejdet i Psykiatri og Social er fastlagt i MED- og arbejdsmiljøaftalen indgået mellem Region Midtjylland og de faglige organisationer. Aftalen er suppleret med lokale arbejdsmiljøaftaler, som skal bidrage til et godt samarbejde og et sikkert arbejdsmiljø i specialområderne.

I specialområdet skal der være opmærksomhed på, at der ydes en optimal forebyggende indsats omkring udadreagerende borgere og minimere trusler og vold. Desuden skal kompetenceudvikling sikre håndtering af konflikter og systematisk forebygge, intervenere og drage læring i forbindelse med situationer, hvor ansatte føler sig utrygge, usikre, truet eller bliver udsat for vold.

Arbejdstilrettelæggelse

I organiseringen af arbejdet skal der være en særlig opmærksomhed omkring, hvordan arbejdet tilrettelægges i arbejdstidsplanlægningen, så personalets sammensætning og antal understøtter sikker opgaveløsning og effektiv krisehåndtering. Arbejdstilrettelæggelsen skal sikre, at der er overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og ressourcer og tage hensyn til faglig kvalitet, uddannelse og sikkerhed. Desuden skal det sikres, at der er tid til dokumentation og overlevering med fokus på sikkerhed.

Der skal være mulighed for kollegial og ledelsesmæssig sparring samt mulighed for/pligt til at sige fra, hvis den ansatte føler sig utryg.

Kontaktperson eller kontaktteam

Det enkelte specialområde skal fastlægge, hvorvidt man anvender kontaktperson- eller kontaktteamordninger i de enkelte afdelinger ud fra en konkret afvejning af de faglige og sikkerhedsmæssige fordele og ulemper.

Ved kontaktpersonordninger kan en fordel være muligheden for at opbygge en tæt og tillidsfuld relation, der åbner for udviklingsmuligheder. I forhold til sikkerhedsarbejdet kan der være områder, hvor en kontaktperson kan stå i en sårbar position, eksempelvis ved vurderinger af risici/farlighed ved kontakten med borgeren. En meget tæt kontakt kan "gøre den ansatte blind" i forhold til risikobetonet adfærd. Samtidigt er det en stadig udfordring ved kontaktpersonordningen at sikre, at kollegerne er opdaterede og fagligt klædt på, når kontaktpersonen er fraværende.

I et kontaktteam af flere ansatte er ansvaret fordelt på flere personer. En fordel kan være, at der er højere grad af sparring de ansatte i mellem samt mulighed for at vælge den ansatte i teamet, der på dagen - eller i forhold til den konkrete opgave - bedst kan håndtere kontakten til borgeren. En udfordring for teamarbejdet er at få koordineret i tilstrækkelig grad, samt at få etableret den nødvendige relation mellem den ansatte og borgeren, for at udviklingsarbejdet kan fungere optimalt.

Alene-arbejde

Alene-arbejde er en arbejdsform, hvor den ansattes sikkerhed kan være særlig udsat, da der ikke er umiddelbar mulighed for at få hjælp fra en kollega.

Forståelsen af hvad der kendetegner alene-arbejde afhænger af den specifikke situation, og en konkret vurdering i forhold til risikoen ved arbejdet. Der er således forskellige grader af 'alene' afhængig af situationen.

Områdeledelserne skal sikre, at der i hver afdeling som varetager ydelser i forhold til borgere med udadreagerende og/eller risikobetonet adfærd, er retningslinjer for alene-arbejdet og for anvendelse af alarmer. Hvorvidt en ansat kan arbejde alene sammen med en borger skal vurderes ud fra specialområdets systematiske risikovurderinger og en konkret socialfaglig vurdering baseret på den ansattes kendskab til borgeren.

Fysiske rammer og inventar

Der skal tages stilling til, hvordan fællesrum, herunder køkkener, værksteder mv., indrettes og anvendes med henblik på at sikre overblik, mulighed for tilkald af kolleger og frie flugtveje. Der skal ligeledes være opmærksomhed på at begrænse adgang til genstande, der kan anvendes til at forårsage skade.

Det skal tilsvarende løbende vurderes, hvordan det daglige arbejde kan tilrettelægges sikkert i borgerens bolig, og/eller om aktiviteter sammen med borgeren skal foregå i fællesarealer.

Områdeledelsernes ansvar

Arbejdstilrettelæggelse, ansvarsfordeling og organisering

- at de ansatte har den nødvendige faglige viden og kontinuerligt vurderer og reflekterer over sikkerhedsforholdene, når de planlægger arbejdet og indgår i konkrete situationer sammen med borgeren
- at der i den lokale sikkerhedsplan indgår procedurer for arbejdstilrettelæggelse, ansvarsfordeling og organisering af arbejdet

Alene-arbejde

- at der i den lokale sikkerhedsplan er en beskrivelse af, hvordan arbejdet kan tilrettelægges sikkert i de situationer, hvor en ansat er alene med en borger. Sikkerhedsplanen skal beskrive sikkerhedsforanstaltninger ved arbejde i borgerens lejlighed, under transport og ledsagelse uden for tilbuddet samt andet alene-arbejde

Fysiske rammer og inventar

- at der i den lokale sikkerhedsplan indgår beskrivelser vedrørende fysiske rammer og inventar, herunder overvejelser om borgerens adgang til genstande, der kan anvendes til at forårsage skade.

Samarbejde med øvrige instanser

For at sikre at borgeren får et sammenhængende forløb og den størst mulige overlevering af viden mellem de ansatte, er det helt centralt, at samarbejdet mellem de forskellige instanser, som borgeren kommer i kontakt med, fungerer optimalt.

I Region Midtjylland er samarbejdet mellem psykiatrien, kommunerne og praksissektoren reguleret i Sundhedsaftale for 2015–2018. Sundhedsaftalen rummer en administrativ samarbejdsaftale omkring retspsykiatriske patienter, med særligt henblik på at styrke samarbejdet og sikkerheden omkring retspsykiatriske patienter med vurderet høj sikkerhedsrisiko.

For behandlingspsykiatrien er der endvidere fastlagt en udvidet fælles retningslinje for fremgangsmåden ved udskrivelse af patienter med dom til behandling herunder om afholdelse af udskrivningsmøder og opfølgende koordinationsmøder mellem de relevante parter. Desuden er der udarbejdet en retningslinje, som gælder for samarbejdet mellem regionspsykiatrien og regionale sociale bosteder om ikke-retslige patienter, der vurderes at udgøre en særlig sikkerhedsrisiko.

Der skal konkret forelægge samarbejdsaftaler mellem alle de regionale social-psykiatriske bosteder og den lokale psykiatriske afdeling. Det er aftaler, som fastlægger principper for, hvorledes parterne samarbejder for at sikre koordination og styring af patientforløb, udveksling af informationer og dialog og forventningsafstemning ved ændringer i indsatsen i forhold til patienten/borgeren.

I det omfang, der i øvrigt er behov for at sikre koordination og sammenhængende forløb med eksterne parter, er det områdeledelsernes opgave at sikre, at der er de nødvendige samarbejdsaftaler. De eksterne parter kan eksempelvis være sagsbehandlingen i handlekommunerne, behandlingspsykiatrien, almenpraksis, Kriminalforsorgen, de kommunale misbrugsbehandlingsenheder og politiet.

Opfølgning på sikkerhedsarbejdet

En løbende drøftelse af sikkerhedsarbejdet skal ske på personalemøder, i forbindelse med lokal MED-udvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse og som led i arbejdsmiljøgruppernes arbejde.

Minimum en gang om året skal der gennemføres en systematisk gennemgang/selvevaluering og drøftelse af sikkerhedsarbejdet i specialområdet. Her skal der udarbejdes en plan for kvalitetsforbedringer på sikkerhedsområdet, der beskriver hvilke områder, der prioriteres, hvem der er ansvarlig, og hvornår tiltagene skal ske. Selvevalueringen kan ske i sammenhæng med den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse.

Sikkerhedsarbejdet er desuden et fast tema på møder mellem områdeledelserne og psykiatri- og socialledelsen.

Som led i opfølgningen på udøvet magt er det vigtigt, at der tages læring i forhold til sikkerhedsarbejdet.

Områdeledelsernes ansvar

Samarbejde med øvrige instanser

- at der forelægger samarbejdsaftaler med eksterne parter, hvor der er behov for koordination og klar ansvarsfordeling for at sikre et sammenhængende forløb for borgeren
- at relevante ansatte har kendskab til sundhedsaftalen, herunder de konkrete aftaler for samarbejdet, som indgås lokalt mellem regionspsykiatrien og kommunen, og som har betydning for borgeren
- at bostedets ansatte indgår i udarbejdelsen/opdateringen af koordinationsplan, når en retspsykiatrisk patient udskrives til bostedet
- at ansatte på de bosteder, som modtager retspsykiatriske patienter, der er omfattet af den administrative samarbejdsaftale for retspsykiatriske patienter, kender aftalen og handler herefter
- at der er udarbejdet en samarbejdsaftale mellem de regionale socialpsykiatriske bosteder og den lokale psykiatriske afdeling

Opfølgning på sikkerhedsarbejdet

- at der minimum en gang årligt gennemføres en systematisk gennemgang/selvevaluering og drøftelse af sikkerhedsarbejdet i specialområdet med udgangspunkt i den lokale sikkerhedsplan. Dette kan ske i sammenhæng med den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse.
- at der udarbejdes en plan for kvalitetsforbedringer på sikkerhedsområdet med udgangspunkt i den systematiske gennemgang/selvevaluering. Heri beskrives, hvilke områder der prioriteres, hvem der er ansvarlig, og hvornår tiltagene skal ske.

Introduktion og kompetenceudvikling

Ansatte skal have de fornødne kompetencer til at arbejde med målgruppen, konflikthåndtering, forebyggelse af vold og risikovurderinger. Dette skal ske som en del af det samlede arbejde med kompetenceudvikling i specialområdet.

Der skal foreligge retningslinjer for, hvordan ledelse og medarbejdere samarbejder om at bevare og udvikle de ansattes kompetencer. Dette gælder naturligvis også for kompetencer omkring sikkerhed og risikovurderinger.

Det er vigtigt, at kompetenceudvikling med hensyn til sikkerhed har fokus på:

- introduktion af nye ansatte
- interne kurser, herunder ny viden
- brush-up/vedligeholdelse af kompetencer
- daglig sparring/løbende kompetenceudvikling

Nyansatte skal introduceres til specialområdets målgruppe og den enkelte afdelings arbejde med sikkerhed og risikovurderinger hurtigst muligt. Der skal i introduktionsforløbet være særlig tæt kollegial støtte og sparring, så den nyan- satte får den fornødne hjælp i forhold til at forebygge og håndtere risikobeto- nede situationer. I den sammenhæng er mentor-forløb en mulighed.

Grundkursus i konflikthåndtering

Den enkelte ansatte skal opnå viden og kompetencer indenfor konflikthåndte- ringsområdet. På tværs af specialområderne er der et obligatorisk grundkursus i konflikthåndtering som minimum alle nyansatte, vikarer med ansættelsesbrev samt elever og studerende, som er i praktik i 3 måneder eller mere, skal delta- ge i. Derudover skal områdeledelsen sikre, at andet relevant personale skal deltage i grundkurset i konflikthåndtering. Den egentlige uddannelse foregår i specialområderne og er baseret på en klassifikationsmodel.

For ansatte der har en særlig høj risiko i deres arbejde, er der yderligere en eller to dages obligatorisk supplerende kursus.

Vikarer, elever, studerende og praktikanter

Ovenstående gør sig tilsvarende gældende i forhold til vikarer, elever, stude- rende og praktikanter, som har opgaver i forhold til borgere med udadreage- rende eller risikobetonet adfærd.

Områdeledelserne skal sikre, at der foreligger retningslinjer for anvendelse af vikarer, elever, studerende herunder opgaver og ansvar for disse.

Psykiatri- og socialledelsen iværksætter efter drøftelser i områdeledergruppen og HMU tværgående initiativer i forhold til kompetenceudvikling i specialområderne.

Områdeledelsernes ansvar

Introduktion og kompetenceudvikling

- at relevante ansatte har de fornødne kompetencer til at arbejde med forebyggelse af vold og risikovurderinger samt at kompetencerne løbende vedligeholdes
- at der er mulighed for kollegial støtte og sparring
- at alle nyansatte, herunder vikarer med ansættelsesbrev samt elever og studerende, som er i praktik i 3 måneder eller mere, gennemfører grundkurset i konflikthåndtering. Dette skal ske inden for 3 måneder. Derudover skal områdeledelsen sikre, at andet relevant personale skal deltage i grundkurset i konflikthåndtering
- at sikre at alle ansatte, ud fra klassifikationsmodellen, gennemfører den konflikthåndteringsuddannelse, der er valgt lokalt.

I situationen

Det daglige arbejde med sikkerhed

Risikovurderinger

En sikker arbejdsplads forudsætter at alle ansatte har faglig viden og kontinuerligt reflekterer over sikkerhedsforholdene, både når det daglige arbejde/den socialfaglige indsats planlægges og i konkrete situationer sammen med borgeren.

En faglig vurdering af risiko kan være præget af forskellige erfaringer og forskellig vægtning af forskellige forhold, også selvom personalet, der foretager vurderingerne, har stort kendskab til borgeren. Specialområder med borgere med udadreagerende og risikobetonet adfærd skal derfor gøre brug af systematiske risikovurderinger, hvor risikovurderingerne foretages ud fra faste kriterier, med fastsatte tidsintervaller og med klare beskrivelser af de sikkerhedsmæssige forholdsregler, der skal træffes, når der foreligger en vurderet risiko.

Anvendelsen af systematiske risikovurderinger er et vigtigt omdrejningspunkt for det daglige sikkerhedsarbejde og forebyggelsen af vold. Det er de ansattes faglige viden og pædagogiske redskaber samt kendskabet til borgeren og dennes problematikker og handlemønstre, der tilsammen giver specialområderne mulighed for at skabe rammerne for et sikkert arbejdsmiljø.

Det vurderes lokalt i specialområderne, hvilke afdelinger og hvilke borgere, der skal anvende systematiske risikovurderinger. Kriterierne for hvilke borgere det drejer sig om, skal beskrives.

Specialområderne skal enten anvende det standardiserede risikovurderingsværktøj Brøset Violence Checklist eller et andet standardiseret vurderingsværktøj, f.eks. en lokalt tilpasset rød-gul-grøn-model.

Psykiatri- og socialledelsen skal godkende det risikovurderingsværktøj, som specialområderne ønsker at anvende på grundlag af en nærmere beskrivelse og begrundelse for anvendelse af det valgte værktøj i forhold til specialområdets målgrupper.

Forholdsregler ved risikovurdering

Risikovurderinger skal altid følges op af konkrete sikkerhedsmæssige forholdsregler. I de tilfælde hvor en borgers adfærd slår ud i risikovurderingen, skal der således på forhånd være taget stilling til hvilke handlingsmæssige konsekvenser, der skal iværksættes. Beredskabet gradueres, således der er handleanvisninger ved forskellige risikovurderinger. I den forbindelse skal det angives, om der er bestemte aktiviteter, som f.eks. kørsel og ledsagelse til aktivite-

ter ud af huset, som ikke gennemføres og hvilke særlige sikkerhedsmæssige forholdsregler, der i øvrigt skal træffes.

Risikovurderinger skal tages alvorligt. Derfor skal der være entydig sammenhæng mellem vurderinger og sikkerhedsmæssige forholdsregler. Der kan være enkelte borgere, der udgør en helt særlig risiko. Lokalt skal der være drøftelser og procedurer for, hvordan der arbejdes med denne mindre målgruppe, der har behov for et helt særligt set-up. Der vil naturligvis kunne forekomme situationer, der gør, at det af faglige grunde eller særlige hensyn til borgeren er ønskeligt at gennemføre aktiviteter, som ikke er forenelige med de fastlagte generelle sikkerhedsmæssige forholdsregler, når borgeren er risikovurderet. Specialområderne skal derfor have en nedskreven procedure for, hvorledes og under hvilke omstændigheder der i en afdeling under særlige omstændigheder kan etableres et andet sikkerhedsmæssigt set-up end det foreskrevne, så det er muligt at gennemføre den ønskede aktivitet på sikkerhedsmæssig betryggende vis. Beslutningen skal dokumenteres.

Borgere med misbrug/dobbeltdiagnoser

I specialområdet skal der være en drøftelse af, hvordan man lokalt støtter borgere med misbrug/dobbeltdiagnoser og sikrer samarbejdet med relevante instanser.

Involvering af politiet

Der kan være situationer, hvor det af hensyn til personalets og borgernes sikkerhed vil være påkrævet at tage kontakt til politiet for rådgivning eller tilkald.

Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden

Hvis det vurderes, at der er risiko for, at personalet kan blive udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, skal der lokalt fastsættes retningslinjer for og vejledes i, hvordan personalet på en hensigtsmæssig måde kan håndtere dette.

Håndtering af trusler fra pårørende

Der skal være en drøftelse af og procedurer for, hvordan man lokalt forebygger og håndterer situationer, hvor personalet oplever en truende eller anden krænkende adfærd fra en eller flere pårørende. Det kan eksempelvis være håndtering af trusler og anden krænkende adfærd fremsat digitalt, fx i sms, på e-mail, hjemmesider eller sociale medier. Drøftelserne skal forholde sig til trusler fremsat i arbejdstiden såvel som uden for arbejdstid.

Risikoprofiler

Specialområdet skal som del af det forebyggende arbejde supplere de løbende risikovurderinger med personbeskrivelser, der indeholder en risikoprofil for borgere med udadrettet og risikobetonet adfærd. I risikoprofilen beskrives f.eks. borgerens udtryk ved optræk til aggression, og hvordan personalet kan

forholde sig på den mest hensigtsmæssige måde for at konfliktnedtrappe og øge sikkerheden.

I den udstrækning det er muligt, og hvor borgeren har forudsætninger for det, skal borgeren inddrages i arbejdet med risikovurderinger og risikoprofiler. Borgeren kan for eksempel give input til, hvordan personalet bedst handler og møder borgeren, hvis borgeren gør antræk til udadreagerende og risikobetonet adfærd.

Ved udarbejdelsen af risikoprofiler skal områdeledelserne i relevant omfang inddrage andre instansers beskrivelser og udredninger af borgeren, herunder foreliggende mentalerklæringer.

Områdeledelsernes ansvar

Risikovurderinger

- at der i dialog med arbejdsmiljøorganisationen udarbejdes procedurer som beskriver, hvordan der arbejdes med systematiske risikovurderinger, herunder:
 - hvilke registrerings- og vurderingsmetoder, der anvendes
 - hvilke borgere, der skal risikovurderes
 - hyppighed og varighed af risikovurderinger
 - handlingsmæssige konsekvenser som iværksættes, når det vurderes, at en borger udgør en sikkerhedsrisiko
- at valget af risikovurderingsværktøj er godkendt af psykiatri- og socialledelsen
- at der i de enkelte afdelinger findes en procedure for, hvorledes der tages stilling til tilrettelæggelsen af sikkerheden, når der pga. særlige omstændigheder ønskes gennemført aktiviteter, som ellers ikke ville kunne gennemføres, jf. de generelle sikkerhedsmæssige forholdsregler

Involvering af politiet, risikoprofiler og håndtering af trusler fra pårørende

- at involvere politiet efter konkret vurdering
- at der i de enkelte afdelinger udarbejdes risikoprofiler for borgere med udadreagerende og risikobetonet adfærd som redskab til at forebygge og nedtappe konfliktsituationer.
- at sikre, at der er en drøftelse af håndtering af situationer, hvor ansatte oplever en truende adfærd fra pårørende, både i arbejdstiden og uden for arbejdstid.

Dokumentation og overlevering

Specialområderne skal tilrettelægge den skriftlige dokumentation og praksis for overlevering af risikovurderinger og andre oplysninger af betydning for sikkerheden, således at de ansatte altid har mulighed for at være opdaterede i forhold til eventuelle sikkerhedsmæssige risici.

Specialområderne har med app-plattformen Remind og Bosted fået lettere adgang til både at dokumentere og skabe overblik over relevante sikkerhedsdata, herunder de til enhver tid aktuelle risikovurderinger i afdelingerne.

Alarmer og tilkaldesystemer

Tilstedeværelse af alarmer og tilkaldesystemer og træning i brug af disse skal sikre, at specialområdernes ansatte har mulighed for at tilkalde hjælp, hvis der opstår situationer, hvor en ansat eller andres sikkerhed er truet.

Områdeledelsernes ansvar

Dokumentation og overlevering

- at fastlægge retningslinjer for, hvordan ansatte skal dokumentere de gennemførte risikovurderinger og de iværksatte sikkerhedsmæssige foranstaltninger
- at sikre at ansatte til stadighed kan få et hurtigt overblik over relevante sikkerhedsdata, herunder de til enhver tid aktuelle risikovurderinger i Remind, Bosted eller på anden vis
- at det i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen sikres, at der er fornøden tid og rum til, at personalet kan overlevere, henholdsvis sætte sig ind i de forhold, som har sikkerhedsmæssig betydning, herunder de til enhver tid aktuelle risikovurderinger

Alarmer og tilkaldesystemer

- at tage stilling til brugen af alarmer og tilkaldesystemer, herunder særligt:
 - valg og omfang af alarmer og tilkaldesystemer
 - procedurer for hvordan og hvor alarmer/tilkaldesystemer anvendes
 - procedurer for hvorledes der reageres på alarmer/tilkald
 - procedurer for hvordan og hvor ofte alarmer/tilkaldesystemer testes
 - vurderer behovet for at anvende personbårne GPS-trackers med alarmfunktion, når ansatte arbejder udendørs, samt for GPS-trackers i biler, der benyttes til persontransport.

Efter-bearbejdning

Opfølgning på risikobetonede situationer

Omsorg og psykisk førstehjælp

I situationer, hvor en ansat har været udsat for fysisk eller psykisk vold eller en anden voldsom hændelse, skal der tages hånd om den ansatte, samt øvrige kolleger der er berørt af situationen. I specialområdet skal der være taget stilling til, hvordan sådanne situationer håndteres, både her og nu såvel som i den efterfølgende periode. Som støttende tiltag kan der eksempelvis gøres brug af defusing (aflastningssamtale), debriefing eller andre former for interventioner, der medvirker til at forebygge eftervirkninger.

Registrering, analyse og vidensdeling

I situationer, hvor ansatte har været udsat for vold, trusler eller chikane, skal dette registreres i VTC-registreringsskemaet. Voldsomme hændelser med fravær, eller hvor der er indgivet politianmeldelser, skal altid anmeldes til Arbejdstilsynet.

Voldsepisoder som er omfattet af arbejdsmiljølovgivningens regler om arbejdsulykker, skal anmeldes til Arbejdstilsynet snarest muligt og senest 9 dage efter ulykken. Ifølge arbejdsmiljølovgivningen skal voldsepisoder endvidere analyseres med henblik på læring og forebyggelse fremover. Læring der uddrages fra arbejdet med vold og trusler skal tænkes med ind i sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet således, at risikobetonede situationer forebygges.

Udarbejdelse af retningslinjer for registrering og udvikling af analyser af vold bør tænkes sammen med sikkerhedsmodellen, herunder de systematiske risikovurderinger og foranstaltninger, der iværksættes på baggrund heraf.

Politianmeldelse

Strafbare eller kriminelle handlinger der sker i arbejdstiden, skal meldes til politiet. Det er områdeledernes ansvar at sikre dette.

I de tilfælde hvor en ansat ønsker at få erstatning efter offererstatningsloven, skal episoden meldes til politiet indenfor 72 timer.

Hvis områdeledelsen får kendskab til en arbejdsrelateret voldsepisode (vold, trusler og anden krænkende adfærd) uden for arbejdstid, er der pligt til at tilbyde den ansatte bistand til at politianmelde voldsepisoden, hvis den ansatte ønsker det.

Områdeledelsernes ansvar

Opfølgning på risikobetonede situationer

- at udarbejde lokale retningslinjer for, hvordan der ydes omsorg og psykisk førstehjælp, både til skadeslidte såvel som kolleger, i de situationer, hvor der har fundet en voldsom hændelse sted
- at der foreligger lokale retningslinjer for, hvordan der arbejdes med forebyggelse af vold og registrering, anmeldelse og opfølgning på voldsepisoder
- at der en gang årligt i samarbejde med LMU udarbejdes en handlingsplan for voldsforebyggelse med baggrund i registreringer, anmeldelser og analyser af hændelser, hvor der har været vold og/eller trusler
- at melde voldsomme voldsepisoder der sker i arbejdstiden hos politiet
- at tilbyde ansatte bistand til at politianmelde voldsepisoder, der foregår uden for arbejdstid, hvis der er kendskab hertil.

Referencer

Opdaterede regionale, fælles psykiatriske og fælles sociale retningslinjer, instrukser mv. findes i e-Dok.

- Adgang til og omgang med: Skarpe og spidse genstande – idékatalog til retningslinjer og praksis
- Administrativ samarbejdsaftale vedrørende retspsykiatriske patienter
- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse. BEK nr. 559 af 17/06/2004
- Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. BEK nr. 1504 af 04/12/2015
- Defusing og debriefing: [http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/uddannelse-udvikling-og-arbejdsmiljo/udvikling/konsulenttydelser/ psykisk-arbejdsmiljo/debriefing-defusing/](http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/uddannelse-udvikling-og-arbejdsmiljo/udvikling/konsulenttydelser/psykisk-arbejdsmiljo/debriefing-defusing/)
- Delpolitik om vold, mobning og chikane – i Region Midtjylland, supplement til "Region Midtjylland – en attraktiv arbejdsplads, Personalepolitik for Region Midtjylland", vedtaget af RMU 30. marts 2010
- En værktøjskasse om alene-arbejde: Hvad man kan gøre for at arbejdet ikke bliver ensomt eller isoleret. Branchearbejds miljørådet for service- og tjenesteydelser
- Fællespsykiatrisk retningslinje om fremgangsmåde ved udskrivelse af patienter med dom til behandling
- Fællespsykiatrisk retningslinje om udskrivningsaftaler og koordinationsplaner
- Fælles regional retningslinje for kompetenceudvikling på socialområdet
- Fælles regional retningslinje for forebyggelse af overgreb. Oktober 2015
- Fælles regional retningslinje for arbejdsmiljø. Januar 2016
- Fællespsykiatrisk og fælles social retningslinje: Samarbejde og ansvar omkring ikke-retslige patienter og borgere, der udgør en særlig sikkerhedsrisiko
- Guide til den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Kom volden i forkøbet – inspiration til indsatsen på arbejdspladsen, Pjece udgivet af Branchearbejds miljørådet Social & Sundhed, september 2012
- Klassifikations- og kompetencemodell for sikkerhed, 2013
- Lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1072 af 07/09/2010 inkl. ændring af 14/06/2011
- MED- og Arbejds miljøaftale for Region Midtjylland, januar 2013
- Retningslinje til håndtering af fysisk og psykisk vold, herunder stillingtagen til politianmeldelse inden for 72 timer
- Styr uden om trusler og vold – inspiration til ansatte i døgntilbud, Pjece udgivet af Branchearbejds miljørådet Social & Sundhed, november 2012
- Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse. AT-vejledning D.4.3. Juni 2011.
- [Http://www.sundhedsaftalen.rm.dk/](http://www.sundhedsaftalen.rm.dk/)
- [Http://www.sundhedsaftalen.rm.dk/varktøjskasse/psykiatri---voksne/](http://www.sundhedsaftalen.rm.dk/varktøjskasse/psykiatri---voksne/)

