

# 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 medarbejder, hvor systematik og faglighed går hånd i hånd. Sikkerhedsmodellerne skal derfor omsættes til lokale forhold og ud at leve blandt medarbejderne, 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 Graversen  
Sygeplejefaglig direktør*

# Indholdsfortegnelse

|  |            |
|--|------------|
| <b>Vision og formål .....</b>                            | <b>4</b>   |
| En lokal tilgang til sikkerhedsarbejdet .....            | 4          |
| Helhed og forebyggelse .....                             | 5          |
| <b>Forebyggelse .....</b>                                | <b>8</b>   |
| Den sikre arbejdsplads .....                             | 8          |
| <i>Arbejdstilrettelæggelse .....</i>                     | <i>8</i>   |
| <i>Kontaktperson eller kontaktteam .....</i>             | <i>8</i>   |
| <i>Alene-arbejde.....</i>                                | <i>9</i>   |
| <i>Fysiske rammer og inventar.....</i>                   | <i>9</i>   |
| <i>Samarbejde med øvrige instanser.....</i>              | <i>10</i>  |
| <i>Opfølgning på sikkerhedsarbejdet .....</i>            | <i>11</i>  |
| Introduktion og kompetenceudvikling.....                 | 13         |
| <i>Grundkursus i konflikthåndtering .....</i>            | <i>13</i>  |
| <i>Vikarer, elever, studerende og praktikanter.....</i>  | <i>13</i>  |
| <b>I situationen.....</b>                                | <b>145</b> |
| Det daglige arbejde med sikkerhed.....                   | 15         |
| <i>Risikovurderinger .....</i>                           | <i>15</i>  |
| <i>Forholdsregler ved risikovurdering .....</i>          | <i>15</i>  |
| <i>Borgere med misbrug/dobbeltdiagnoser.....</i>         | <i>16</i>  |
| <i>Involvering af politiet.....</i>                      | <i>16</i>  |
| <i>Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden .....</i> | <i>16</i>  |
| <i>Håndtering af trusler fra pårørende .....</i>         | <i>16</i>  |
| <i>Risikoprofiler .....</i>                              | <i>16</i>  |
| <i>Dokumentation og overlevering .....</i>               | <i>18</i>  |
| <i>Alarmer og tilkaldesystemer .....</i>                 | <i>18</i>  |
| <b>Efter-bearbejdning .....</b>                          | <b>19</b>  |
| Opfølgning på risikobetonede situationer .....           | 19         |
| <i>Omsorg og psykisk førstehjælp .....</i>               | <i>19</i>  |
| <i>Registrering, analyse og vidensdeling .....</i>       | <i>19</i>  |
| <i>Politianmeldelse.....</i>                             | <i>19</i>  |
| <b>Referencer .....</b>                                  | <b>21</b>  |

## 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 ~~lokalt~~, og skal tilpasses den vurderede risiko i forhold til medarbejdere, 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 specialområdes sikkerhedsar-

bejde nøje kan tilpasses specialområdetets målgrupper.

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

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

I specialområdet skal der være drøftelser af samt planer for, hvem der har ansvar 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 specialområder er tydelighed på, hvordan der skabes rum til refleksion og dialog omkring sikkerhedsarbejdet.

## Helhed og forebyggelse

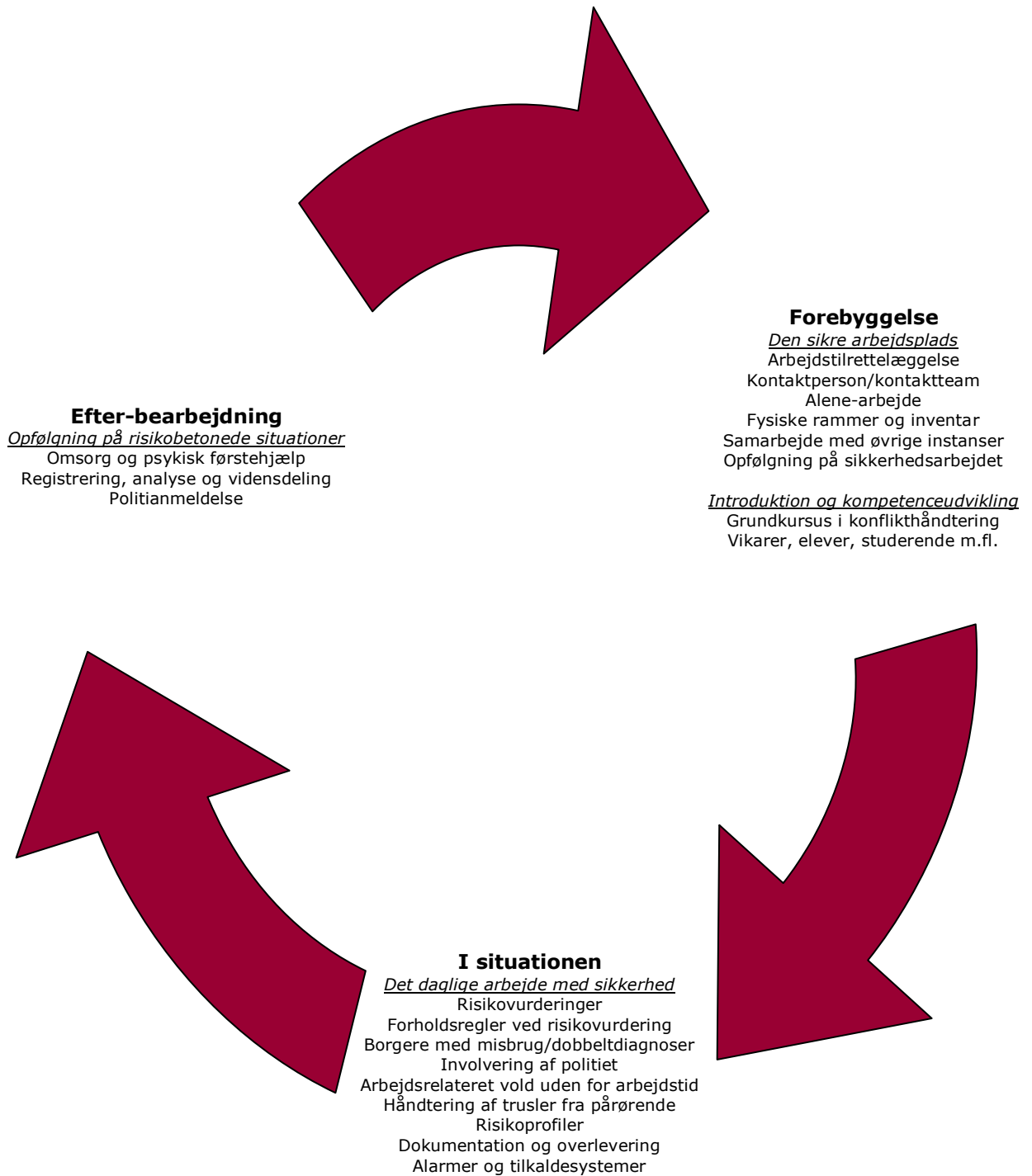
I sikkerhedsarbejdet skal der først og fremmest tages udgangspunkt i forebyggelse, men der skal også være taget stilling til "når situationen opstår" (håndtering) samt efter-bearbejdningen. Sikkerhedsarbejdet kan således inddeles i flere faser. Faserne afløser hinanden i en løbende proces og indvirker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

## 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 medarbejdere i specialområdet. Sikkerhedsplanen skal som minimum være tilgængelig i e-Dok med link hertil fra specialområdets lokale intranet og Bosted
- at der træffes de nødvendige forholdsregler for at skabe sikkerhed for øvrigt personale (pedeler, 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 medarbejderne 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 medarbejderen 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 medarbejderen 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 medarbejdere er ansvaret fordelt på flere personer. En fordel kan være, at der er højere grad af sparring med medarbejderne i mellem, samt muligheden for at vælge den medarbejder 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 medarbejder og borger, for at udviklingsarbejdet kan fungere optimalt.

### *Alene-arbejde*

Alene-arbejde er en arbejdsform, hvor medarbejderens 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 medarbejder kan arbejde alene sammen med en borger skal vurderes ud fra specialområdets systematiske risikovurderinger og en konkret socialfaglig vurdering baseret på medarbejdernes 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 medarbejderne 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 medarbejder 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 medarbejderne, 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.

Der er endvidere for behandlingspsykiatrien 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 er 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 sammenhæng forløb for borgeren
- at relevante medarbejdere 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 medarbejdere indgår i udarbejdelsen/opdateringen af koordinationsplan, når en retspsykiatrisk patient udskrives til bostedet
- At medarbejderne 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

Medarbejdere 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 medarbejdernes 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 medarbejdere
- interne kurser, herunder ny viden
- brush-up/vedligeholdelse af kompetencer
- daglig sparring/løbende kompetenceudvikling

Nye medarbejdere 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 nye medarbejder får den fornødne hjælp i forhold til at forebygge og håndtere risikobetonede situationer. I den sammenhæng er mentor-forløb en mulighed.

### *Grundkursus i konflikthåndtering*

Den enkelte medarbejder skal opnå viden og kompetencer indenfor konflikthåndteringsområdet. På tværs af specialområderne er der et obligatorisk grundkursus i konflikthåndtering som alle nyansatte, vikarer med ansættelsesbrev samt elever og studerende, som er i praktik i 3 måneder eller mere skal deltage i. Den egentlige uddannelse i konflikthåndtering foregår i specialområderne, og er baseret på en klassifikationsmodel.

For medarbejdere 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, studerende og praktikanter, som har opgaver i forhold til borgere med udadreagerende 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 medarbejdere 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
- at sikre at medarbejdere, ud fra klassifikationsmodellen, gennemfører den konflikthåndteringsuddannelse, der er valgt lokalt.

I situationen

## Det daglige arbejde med sikkerhed

### *Risikovurderinger*

En sikker arbejdsplads forudsætter at alle medarbejdere har stærk 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 medarbejdernes 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 aktiviteter 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 medarbejdere 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 medarbejderne 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 medarbejdere har mulighed for at tilkalde hjælp, hvis der opstår situationer, hvor en medarbejder eller andres sikkerhed er truet.

## **Områdeledernes ansvar**

### Dokumentation og overlevering

- at fastlægge retningslinjer for, hvordan medarbejdere skal dokumentere de gennemførte risikovurderinger og de iværksatte sikkerhedsmæssige foranstaltninger
- at sikre at medarbejdere 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 medarbejdere 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 medarbejder har været udsat for fysisk eller psykisk vold eller en anden voldsom hændelse skal der tages hånd om medarbejderen, samt øvrige kolleger der er berørt af situationen. I specialområdet skal der være 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 medarbejdere 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 arbejdsmiljølovgivningens skal voldsepisoder endvidere analyseres med henblik på læring og forebyggelse fremover. Læring der udtrages 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 områdeledelsernes ansvar at sikre dette. Ønsker den skadelidte ikke at der indgives en egentlig anmeldelse, skal episoden registreres på skadevolders navn hos politiet.

I de tilfælde hvor en medarbejder ønsker at få erstatning efter offererstatningsloven skal det meldes til politiet indenfor 72 timer<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> HMUs underudvalg undersøger i øjeblikket om de nuværende regler for anmeldelse af vold skal ændres.

Hvis områdeledelsen får kendskab til en arbejdsrelateret voldsepisode (vold, trusler og anden krænkende adfærd) uden for arbejdstid, er der pligt til at tilbyde medarbejderen bistand til at politianmelde voldsepisoden, hvis medarbejderen 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 medarbejdere 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-arbejds miljo/udvikling/konsulent ydelser/ psykisk-arbejds miljo/debriefing-defusing/](http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/uddannelse-udvikling-og-arbejds miljo/udvikling/konsulent ydelser/psykisk-arbejds miljo/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 kompetencemodel 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
- Styr uden om trusler og vold – inspiration til ansatte i døgn tilbud, 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/varkt ojskasse/psykiatri---voksne/](http://www.sundhedsaftalen.rm.dk/varkt ojskasse/psykiatri---voksne/)