

Til regionsrådet



Uddybende redegørelse vedrørende arbejdet med sikkerhed på Blågård

Dato 10-05-2016

I den seneste tid har medieomtale af et strakspåbud til Blågård stillet spørgsmålstejn til arbejdet med sikkerhed på bostedet, der hører under Specialområde Socialpsykiatri Voksne. Strakspåbuddet peger på en sikkerhedsbrist, som områdeledelsen har set med stor alvor på, og derfor straks rettede op på.

1-13-3-28-16

Side 1

Arbejdet med sikkerhed har høj prioritet i Psykiatri og Social og har i særdeleshed været et vedvarende fokusområde siden den 7. februar 2012, hvor en socialpædagog på Blågård blev dræbt.

De senere år har der været arbejdet intensivt med sikkerhedsarbejdet i Psykiatri og Social, og psykiatri- og socialledelsen har iværksat en række forskellige tiltag og initiativer. Det har været initiativer på både kort og lang sigt. Sikkerhedsarbejdet i Psykiatri og Social er organiseret ud fra to overordnede sikkerhedsmodeller – en for psykiatrien og en for socialområdet. Disse modeller fastlægger hvilke forhold, alle afdelinger og specialområder skal forholde sig til.

Nærværende redegørelse beskriver hvordan Blågård arbejder med sikkerhed indenfor sikkerhedsmodellen, og hvilke konkrete initiativer psykiatri- og socialledelsen vil iværksætte i forhold til det generelle arbejde med sikkerhed.

Arbejdet med sikkerhed på Blågård

Arbejdet med sikkerhed har stor ledelsesmæssig bevågenhed på Blågård. Med baggrund i et udtalt ledelsesmæssigt ønske om, at medarbejdere kan gå trygt på arbejde, bliver der arbejdet med en lang række tiltag:

Beskrivelser af borgerne, risikovurdering og løbende opfølgning

- Der udarbejdes individuelle beskrivelser af beboernes væremåde når de ikke føler sig presset. Desuden bliver der udformet en overordnet risikoprofil for hver enkelt beboer. Den individuelle risikoprofil beskriver eksempelvis særlige kendetegn ved optræk til

aggression.

- Tre gange dagligt bliver beboere med udadreagerende adfærd risikovurderet af to medarbejdere i forening. Det sker ved hjælp af værktøjet Brøset Violence Checklist.
- For hver beboer er der udarbejdet en individuel handleplan med beskrivelser af de forholdsregler, medarbejdere skal tage i situationer hvor det vurderes, at beboerens adfærd kan udgøre en sikkerhedsmæssig risiko.
- Minimum hver tredje måned vurderes og analyseres den enkelte beboers udvikling og risikoadfærd på teammøder. På møderne drøftes også indmeldte episoder om vold, trusler eller chikane og forebyggende foranstaltninger aftales.
- Der er afsat tid til at medarbejdere hver dag ved arbejdets begyndelse skal læse dagsbogsnotater, dvs. hvordan beboernes adfærd har været de foregående dage. Dette finder sted inden det borgerrettede arbejde påbegyndes.

Brug af alarmer og tilkaldesystemer

- Personalet bærer altid alarm. Der foretages systematiske test af alarmerne, og der kvitteres for test af disse.
- Der er fastmonterede GPS'er i bilerne, så man altid ved, hvor de befinder sig.
- Personalet gør brug af personbårne GPS'er med alarm til arbejdet uden for matriklen. Der foretages systematiske test af disse tilkaldesystemer.
- Medarbejdernes kvitteringer for alarmtest sammenholdes med vagtplanerne for at kontrollere at alle, der er på arbejde, følger procedurerne.

Introduktion og kompetenceudvikling af medarbejdere, inkl. elever/studerende

- Alle elever/studerende introduceres til sikkerhedsarbejdet inden for de første 14 dage. Elever/studerende kvitterer skriftligt for, at de er blevet gjort bekendt med retningslinjer og procedurer relateret til sikkerhedsarbejdet.
- Elever/studerende må ikke færdes alene på bostedet, før introduktionen har fundet sted.
- Som udgangspunkt må elever/studerende ikke færdes alene med beboere.
- Medarbejdere deltager i konflikthåndteringskurser med opfølgning ca. hvert halve år. Elever/studerende deltager i undervisningen på lige fod med øvrige medarbejdere.

Samarbejde med øvrige instanser

- Samarbejde med Regionspsykiatrien Midt.
- Samarbejde med politiet og kriminalforsorgen.

Beboerne på Blåkærgård har psykiatriske diagnoser, og mange har problemer med misbrug af rusmidler og har udadrettet adfærd. Flere beboere afsoner en behandlingsdom. Et tæt og smidigt samarbejde med regionspsykiatrien, politiet og kriminalforsorgen er derfor prioriteret højt som led i en forebyggende tilgang til sikkerhedsarbejdet. Blåkærgård deltager blandt andet i et tværsektorielt samarbejde med repræsentanter fra regionspsykiatrien, politiet, kommuner og misbrugscentre.

Lovgivningen gør det ikke muligt for bostedet at tilbageholde eller udøve tvang over for beboerne. Som led i det generelle fokus på sikkerhedsarbejdet tilkaldes politiet i situationer, som er voldsomme eller farlige. Politiet kontaktes desuden når der er konkret mistanke om, at der er rusmidler på bostedet.

Blåkærgård og Regionspsykiatrien Midt har indgået en samarbejdsaftale, der blandt andet forholder sig til ansvars og kommunikationsveje. To gange om året er der møder med opfølgning på samarbejdet.

Siden 1. januar 2015 har medarbejdere, der har været udsat for fysisk eller psykisk vold eller oplevet trusler eller chikane, haft mulighed for enkelt og hurtigt at registrere dette elektronisk. Registreringssystemet er udviklet af Region Midtjylland og etableret med det formål at arbejdspladsen og den enkelte arbejdsmiljøorganisation kan drage læring af episoden og igangsætte tiltag så lignende hændelser forebygges. Arbejdstilsynet har adgang til registreringerne ved tilsynsbesøg. Arbejdsulykker anmeldes direkte til Arbejdstilsynet. I forbindelse med teammøder på Blåkærgård drøftes indmeldte episoder om vold, trusler eller chikane, hvor forebyggende foranstaltninger samtidig aftales. Desuden anvendes indmeldingerne som led i drøftelser på tværs af specialområdet, hvor der følges op på eventuelle tværgående tendenser.

På bostedet er der et tæt samarbejde mellem områdeledelsen og arbejdsmiljøorganisationen om sikkerhedsarbejdet. Der holdes hvert kvartal møder hvor der gøres løbende status på arbejdet med sikkerhed samt drøftes forebyggende tiltag. En gang årligt foretages en systematisk gennemgang, drøftelse og evaluering af sikkerhedsarbejdet.

Det daglige sikkerhedsarbejde varetages af arbejdsmiljøgruppen på Blåkærgård, der består af en afdelingsleder og en arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdstilsynets besøg på Blåkærgård

Siden 2012 har Arbejdstilsynet besøgt Blåkærgård i alt seks gange.

I marts 2012 var Arbejdstilsynet på besøg to gange umiddelbart efter drabet. På baggrund af besøget, blev der iværksat følgende tiltag for at højne sikkerheden:

- Systematisk videndeling blandt medarbejderne om daglige risikovurderinger.
- Implementering af et konkret risikovurderingsredskab i forhold til faglige vurderinger af, i hvilket omfang der er behov for at være flere medarbejdere omkring en beboer.
- Procedurer for at ibrugtagne overfaldsalarmer altid virker.
- Systematiske og daglige test af overfaldsalarmer.
- Systematisk supervision.
- Øget fokus på teamsamarbejde, herunder daglige refleksioner.
- Udvikling af kompetenceplaner, herunder undervisning i psykiatri og konflikthåndtering.

I april 2013 gav Arbejdstilsynet et påbud til at sikre forsvarlige færdselsveje og arealer, blandt andet på grund af manglende snerydning.

Arbejdstilsynet besøgte også Blåkærgård i marts 2014 og i maj 2015. Besøgene gav anledning til en grøn smiley begge gange.

Som regionsrådet tidligere er orienteret om, besøgte Arbejdstilsynet senest Blåkærgård den 22. februar 2016, hvilket gav anledning til et strakspåbud.

Besøg af Socialtilsyn Nord på Blåkærgård

Socialtilsyn Nord var på et uanmeldt tilsynsbesøg på Blåkærgård den 4. maj 2015. Tilsynet gav ikke anledning til særskilte opmærksomhedspunkter eller bemærkninger i øvrigt.

Socialtilsynet er orienteret om strakspåbuddet og har varslet tilsynsbesøg i Specialområde Socialpsykiatri Voksne i maj 2016.

Initiativer iværksat på Blåkærgård efter strakspåbuddet 22. februar 2016

Områdeledelsen var dybt overrasket over, at de allerede gældende retningslinjer vedrørende sikkerhedsarbejdet ikke blev fulgt. Områdelederen blev først gjort bekendt med at de sikkerhedsmæssige procedurer ikke var blevet efterlevet, da Blåkærgård modtog strakspåbuddet. Alle medarbejdere blev derfor omgående efter modtagelsen af strakspåbuddet indkaldt til et ekstraordinært personalemøde, der blev afviklet den 23. februar om formiddagen.

De medarbejdere, der ikke havde mulighed for at deltage i mødet, blev informeret individuelt af ledelsen. Dette skete den 23. februar om eftermiddagen og den 24. februar.

Områdeledelsen besluttede straks efter at have modtaget påbuddet at iværksætte følgende konkrete tiltag, som der blev orienteret om på det ekstraordinære personalemøde:

- Allerede gældende retningslinjer vedrørende alene-arbejde for elever/studerende blev indskærpet over for medarbejdere. Studerende må aldrig arbejde alene med beboerne. Elever må kun arbejde alene med beboerne, når to faste medarbejdere i forening har taget stilling til, om dette alene-arbejde er forsvarligt, eller om arbejdet skal gennemføres med to medarbejdere. Elever/studerende kan aldrig selvstændigt beslutte at forlade bostedet med en beboer. I tidligere orienteringer er betegnelsen praktikanter blevet brugt som en samlebetegnelse for elever og studerende.
- Proceduren vedrørende brug af GPS-alarm blev præciseret og indskærpet over for alle medarbejdere. Det er besluttet, at der dagligt udpeges en medarbejder, som er ansvarlig for at modtage evt. opkald fra alarmtelefon og GPS-alarm. Samtidig er praksis udbygget med hyppigere og systematiske test af GPS-alarm.
- Problemet med udfald i mobildækning er blevet løst med en ændring i teknikken på den mobilmast, som der tidligere blev opstillet netop med henblik på at forbedre mobilforbindelsen.

Arbejdsmiljøgruppen på Blåkærgård holdt opfølgingsmøde den 2. marts, hvor der blev gjort status på arbejdet med de tiltag, der blev iværksat. Det blev tjekket, at studerende ikke har arbejdet alene, og der blev gennemført test af GPS-alarmen, der fungerede.

Arbejdstilsynet blev den 29. februar 2016 orienteret om tiltagene. Arbejdstilsynet har meddelt, at de kommer på genbesøg den 25. maj 2016. Det er normal procedure i forbindelse med opfølgning på strakspåbud.

Bilag 1 beskriver hændelsesforløbet af de to episoder, der var grundlaget for strakspåbuddet.

Dialog med de faglige organisationer og Arbejdstilsynet i uge 17 og 18

Psykiatri- og socialledelsen har i forlængelse af medieomtalen afholdt møder med de faglige organisationer og Arbejdstilsynet. Koncerndirektøren og afdelingschefen i Koncern HR deltog i

Side 4

begge møder. Formålet med møderne var at drøfte arbejdet med sikkerhed, herunder hvordan der fortsat kan holdes et stærkt fokus på det daglige arbejde med sikkerhed.

De faglige organisationer kvitterede for den indsats og de tiltag, der er iværksat de seneste år i Psykiatri og Social i arbejdet med sikkerhed. Der var desuden gensidig tydelighed på, at man i samspil bidrager til at udvikle uddannelserne, med det formål at de studerende/elever har en faglig god ballast.

I dialogen med Arbejdstilsynet fremkom en række konkrete forslag, der kan medvirke til at fremme en sikkerhedskultur i Psykiatri og Social. Der blev blandt andet drøftet følgende forslag:

- Lokale ledelsestilsyn styrkes og systematiseres.
- Opdeling af sikkerhedsarbejdet i 3-4 niveauer ud fra en vurdering af sikkerhedsrisikoen. Tilgangen til forebyggelse ind i sikkerhedsarbejdet målrettes det enkelte sikkerhedsniveau.
- Øget inddragelse af beboere/patienter.

Psykiatri- og socialledelsen vil tage forslagene med i det videre arbejde med sikkerhed.

Arbejdstilsynet orienterede desuden om, at 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.

Dialogerne på møderne viste, at der på tværs af organisatoriske tilhørsforhold er en fælles interesse for og opgave i at have tydelighed på sikkerhedsarbejdet. Det blev aftalt, at der fremadrettet skal være en årlig dialog, hvor forskellige dimensioner af sikkerhedsarbejdet skal drøftes såvel som mere overordnede temaer, der vil give værdi ind i samarbejdet.

Fagbladet FOA har desuden anmodet om aktindsigt i blandt andet arbejdsmiljøforholdene på Blågård. Aktindsigten er blevet behandlet.

Dialog med personalet på Blågård i uge 18

I uge 18 blev der afholdt møde med personalet på Blågård om sikkerhedsarbejdet med deltagelse af formanden for det rådgivende udvalg, Koncerndirektøren og Socialdirektøren.

På mødet var der en konstruktiv dialog om dilemmaer og udfordringer i arbejdet med sikkerhed. Følgende forhold var genstand for dialogen:

- Samarbejdet med vagtlæger og praktiserende læge optog personalet. Der blev givet udtryk for at de ikke-domsanbragte, men udadreagerende borgere indimellem "mander" sig op, når der er besøg af vagtlægen, for herefter at blive dårlige igen, når vagtlægen er taget bort. Psykiatri- og socialledelsen vil tage kontakt til praksis-kordinator med henblik på en drøftelse af problemstillingen.
- De lovgivningsmæssige begrænsninger og dilemmaer i forhold til personalets muligheder for at tilbageholde de ofte meget syge borgere.
- Samarbejdet med Regionspsykiatrien Midt i forbindelse med udskrivningsmøder og opfølgende koordinationsmøder blev vurderet af personalet som velfungerende.

- Personalet rejste derudover en problemstilling om personalenormeringen er tilstrækkelig.

Initiativer iværksat som led i det generelle arbejde med sikkerhed

Arbejdet med sikkerhed er et højprioriteret område i Psykiatri og Social, og der har gennem de seneste år været arbejdet intensivt med området. Psykiatri- og socialledelsen ser derfor med stor alvor på strakspåbuddet på Blåkærgård.

Sikkerhedsarbejdet er en fortløbende proces, hvor der hele tiden skal tages læring af de hændelser, der finder sted. Uanset et konstant fokus på sikkerhedsarbejdet kan der ikke gives egentlige garantier for, at der ikke fremadrettet kan ske alvorlige hændelser. Der er en risiko forbundet med arbejdet. Patienter og beboere i Psykiatri og Social har ofte komplekse og svære problemstillinger, og de kan være meget udadreagerende samt have et misbrug. Psykiatri- og socialledelsen vil til stadighed arbejde på at minimere risikoen. Siden 2012 er der gennemført en række fokusskabende tiltag, f.eks. temadage, temanummer af PS magasinet og radioindslag med Mads og monopolet. Herudover er der iværksat en række initiativer på både kort og lang sigt:

Sikkerhedsmodeller og lokale sikkerhedsplaner

Psykiatri og Social har som led i sikkerhedsarbejdet udarbejdet generelle sikkerhedsmodeller for socialområdet og psykiatriområdet med det formål i videst muligt omfang at sikre medarbejdere mod vold og risikobetonede arbejdssituationer. Modellerne omfatter en række forhold, f.eks. brug af alarmer og tilkaldesystemer, alene-arbejde, risikovurderinger og kompetenceudvikling, som specialområderne/afdelingerne skal forholde sig til i en sikkerhedsplan. Sikkerhedsplanen beskriver sikkerhedsarbejdet i en lokal kontekst, og den skal være godkendt af psykiatri- og socialledelsen.

I det vedvarende arbejde med sikkerhed er psykiatri- og socialområdet desuden i gang med at revidere de eksisterende sikkerhedsmodeller. Her er der en særlig opmærksomhed på alene-arbejde. Desuden bliver det præciseret at alle elever, studerende, praktikanter og vikarer introduceres til arbejdet med sikkerhed umiddelbart efter ansættelsen. Dette inkluderer også undervisning i konflikthåndtering på lige fod med øvrige medarbejdere.

Dialog og tæt samarbejde på flere niveauer

Sikkerhedsmodellerne skal bidrage til at etablere en sikkerhedskultur, hvor det er grundtanken, at systematik og faglighed går hånd i hånd. Udover et lokalt fokus på arbejdet med sikkerhed er der også et fælles tværgående fokus på ledelsesniveau og i MED organisationen, hvor sikkerhedsarbejdet løbende tematiseres. Der er herudover etableret en særlig gruppe, som følger sikkerhedsarbejdet.

Psykiatri- og socialledelsen har en tæt dialog med områdeledelserne i specialområderne og afdelingsledelserne i psykiatrien om systematisk opfølgning på det daglige arbejde med sikkerhed. I både 2013 og 2015 har psykiatri- og socialledelsen besøgt samtlige afdelinger i psykiatrien og specialområder med sikkerhed som tema. Disse besøg har indbefattet ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen.

Læring og erfaringsudveksling

I tilgangene til sikkerhedsarbejdet er der herudover fundet inspiration i en række metoder, der er hentet fra det generelle kvalitetsarbejde. Det drejer sig om:

- Selvevaluering, det vil sige evaluering af egen praksis. Dette er fastlagt i sikkerhedsmodellerne.
- Intern survey, det vil sige kollegialt besøg fra andre specialområder/afdelinger med henblik på gennemgang og vurdering af, hvorvidt retningslinjer og procedurer efterleves – 'gør vi det, vi siger vi gør'. Dette punkt er vigtigt for at sikre, at sikkerhedsarbejdet er flyttet helt ud til den enkelte medarbejder. Desuden gennemføres der intern survey imellem specialområder og behandlingspsykiatri.
- Ledelsessurvey, det vil sige en gennemgang og vurdering af et særligt område, hvor fokus er på leder til leder dialog om udvikling og monitorering.

Tiltag og initiativer der skal fremme en sikkerhedskultur

Arbejdet med at skabe en konstruktiv sikkerhedskultur i specialeområderne og afdelingerne i psykiatrien kræver en vedvarende indsats. Psykiatri- og socialledelsen er meget optaget af, hvilke initiativer og tiltag der kan iværksættes for at vedligeholde, udvikle og ikke mindst fastholde en forebyggende sikkerhedskultur på alle niveauer i organisationen.

Psykiatri- og socialledelsen vil i den kommende tid drøfte og udarbejde strategier, der sigter mod at fremme en sikkerhedskultur. En kombination af traditionelle, allerede igangsatte initiativer, og en række nye metoder skal integreres i sikkerhedsarbejdet og skal tilsammen medvirke til at motivere og fastholde et fokus på sikkerhedsarbejdet lokalt.

Analyser af vold, trusler og chikane

Det er besluttet, at næste trin i sikkerhedsarbejdet omfatter en analyse af samtlige indberetninger af vold, trusler og chikane i Psykiatri og Social. Det sker for at afdække, om der er mønstre og tendenser, som giver anledning til yderligere tiltag og indsatsområder. Resultaterne skal blandt andet indgå i overvejelser om, hvordan elever/studerende kan indgå i det daglige arbejde med beboere og patienter, herunder om elever/studerende kan varetage alene-arbejde i specialområderne.

Psykiatri- og socialledelsen vil fastholde det forstærkede fokus på sikkerhedsarbejdet. Dette indbefatter blandt andet en tydelig italesættelse overfor både ledere og medarbejdere.