

# Klassifikations- og kompetencemodel for sikkerhed

- *De regionalt drevne Specialområder*

# Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse .....	2
1. Baggrund .....	3
1.2 Arbejdsgruppens opgave .....	3
1.3 Arbejdsgruppens sammensætning .....	3
2. Sikkerhedsklassifikationer .....	5
2.1 Antal sikkerhedsklassifikationer/niveauer .....	5
2.2 Hvordan klassificeres?.....	5
2.2.1 Skema til Klassifikation .....	6
3. Kompetenceudvikling .....	7
3.1 Kurser og tidsramme for kompetenceudviklingen .....	7
3.1.1 Kursusindhold niveau Lav - Basiskurset .....	8
3.1.2 Kursusindhold niveau Mellem og Høj .....	8
3.2 Model for kompetenceudvikling vedr. sikkerhed .....	9
4. Implementering og evaluering .....	10

# 1. Baggrund

Det er et fælles mål i Psykiatri og Social, at der er den nødvendige sikkerhed tilstede for alle medarbejdere. Risikoen for at komme ud for en arbejdsulykke er imidlertid størst i den første tid efter, at en medarbejder er tiltrådt en ny stilling. Af hensyn til den nye medarbejder og af hensyn til kolleger, brugere og patienter, er det derfor helt centralt, at der arbejdes systematisk med:

- introduktion
- opnåelse af kompetencer til forebyggelse af vold og konflikthåndtering
- kendskab til centrale elementer i sikkerhedsmodellerne for alle nye medarbejdere, der varetager risikobetonede opgaver.

## 1.2 Arbejdsgruppens opgave

Styregruppen vedr. sikkerhed i Psykiatri & Social nedsatte i 2013 en arbejdsgruppe, der har til opgave at udarbejde en 'kompetencemodel vedr. sikkerhed for Socialområdet'.

Målet er, at der i de 9 specialområder skal etableres en fælles model til at inddele (klassificere) alle medarbejdere i forskellige sikkerhedsniveauer, alt efter hvilke kompetencer der ønskes til stede. Derudover skal modellen sikre en fælles systematik i kompetenceudviklingen for forebyggelse af vold og konflikthåndtering. Formålet er således at sikre et fælles minimum af kompetencer for sikkerhed hos alle medarbejdere på tværs af specialområderne.

Denne rapport indeholder arbejdsgruppens forslag til model for klassificering i tre sikkerhedsniveauer, samt mål- og rammebeskrivelser for den kompetenceudvikling, der er knyttet til hvert af de tre niveauer.

Arbejdsgruppen er således blevet bedt om at:

- opstille kriterier til inddeling sikkerhedsklassifikationer – forskellige niveauer
- kortlægge og beskrive for hvilke af modellens elementer, der med fordel kan etableres fælles kursusdrift
- beskrive indhold i et fælles basiskursus
- opstille mål/rammer for de elementer i modellen, som kræver lokal tilpasning i forhold til målgruppen

## 1.3 Arbejdsgruppens sammensætning

Arbejdsgruppen er sammensat af repræsentanter fra områdeledelsen i Socialområdet, medarbejderrepræsentanter samt medarbejdere fra HR, Administrationen. Gruppen består således af:

- Lars Riise – HR-chef – formand for arbejdsgruppen
- Heinz Jacob – Specialområde Voksen Socialpsykiatri
- Ann-Christina Frederiksen – Specialområde Hjerneskode
- René Lodal Christensen – Specialområde udviklingshæmning og ADHD og næstformand HMU
- Lars Emil Reinhold Andersen – Specialområde Kriminalitetstruede børn- og unge
- Agnete Pinstrup Thomsen – Specialområde Socialpsykiatri Børn og Unge
- Lone Rolving – arbejdsmiljøkoordinator, Specialområde Udviklingsforstyrrelser og Fysiske handicap
- Jette Marie Lund – HR, arbejdsmiljøkoordinator, HR Administrationen
- Linda Munk Dall – HR, arbejdsmiljøkoordinator og tovholder, HR Administrationen

## 2. Sikkerhedsklassifikationer

### 2.1 Antal sikkerhedsklassifikationer/niveauer

Det arbejdsgruppens vurdering, at det ikke er relevant at arbejde med et sikkerhedsklassifikations-niveau helt uden kompetenceudviklingskrav (0-niveau). Grunden er, at der er et minimum af viden, som det i et sikkerhedsperspektiv giver mening, at alle medarbejdere introduceres til. Alle medarbejdere vil således altid gennemgå et lokalt tilpasset introduktionsforløb, som også omhandler en praktisk tilgang til forebyggelse af vold og konflikthåndtering

Arbejdsgruppen har i sit oplæg taget udgangspunkt i 3 sikkerhedsklassifikationer;

- Lav (risiko)
- Mellem (risiko)
- Høj (risiko)

Det er samtidig besluttet, at klassificeringen og indplaceringen af medarbejdere i de tre grupper skal ske i forhold til medarbejdere, *hvis primære arbejdsområde er i direkte relation til borgeren*. Der vil således være medarbejdere med opgaver af teknisk/administrativt karakter, som ikke er i direkte kontakt med borgere, og som udelukkende indgår i støttefunktioner udenom det relationelle arbejde med borgeren. Dette kunne fx være køkkenpersonale på et socialt tilbud, som ikke har borgerinddragelse i madlavningen. Kompetencekravet for disse medarbejdere udfyldes – som nævnt i det ovenstående - i den lokale introduktion i forbindelse med nyansættelse,

Det er vigtigt at understrege, at der ikke per automatik kan sluttes, at alt teknisk/administrativt personale ikke skal klassificeres. I forhold til eksemplet fra før, så vil der være områder, hvor borgerinddragelse i madlavningen, danner grundlag for relationelt arbejde, og hvor medarbejderen således forventes, at kunne håndtere en konflikt. Som det vil fremgå af nedenstående, så er det en individuel vurdering, som områdeledelsen i sidste ende har ansvaret for.

### 2.2 Hvordan klassificeres?

En pointe der har stået tydeligt frem i arbejdsgruppens drøftelser er, at der er stor variation mellem de risici, som medarbejderne i et givent specialområde er udsat for i deres arbejde. Arbejdsgruppen lægger derfor op til en fleksibel model, hvor det er områdelederen, i samarbejde med afdelingslederne, der fastægger dette snit.

Klassifikationen skal dog foretages i gennemskuelige organisatoriske grupperinger af medarbejdere og ikke på individniveau. Gennemskuelige organisatoriske grupperinger kan være:

- Et specialområde
- En afdeling
- En faggruppe – enten på en afdeling, i et team, eller i et helt specialområde
- En medarbejdergruppe – f.eks. et lokalt eller tværgående team

Områdeledelsen har i den forbindelse ansvaret for, at alle medarbejdere i specialområdet er omfattet af en sikkerhedsklassifikation. Det skal være tydelig og klart for den enkelte medarbejder/leder, hvilket sikkerhedsniveau hver enkelt er indplaceret på.

I tilfælde af, at én eller flere medarbejdere ikke er omfattet af en sikkerhedsklassifikation, er vedkommende af sikkerhedsmæssige grunde, som udgangspunkt, indplaceret på det højeste sikkerhedsniveau, indtil der er foretaget en konkret vurdering.

### *2.2.1 Skema til Klassifikation*

Til dette formål har arbejdsgruppen udarbejdet et skema, som skal danne udgangspunkt for klassifikationen (bilag 1).

Klassificeringen er bygget op således, at det indledningsvist skal vurderes, hvorvidt medarbejderen fuldt ud eller delvist indgår i et relationelt arbejde med målgruppen – altså om medarbejderen skal klassificeres eller ej.

Hvis der kan svares nej til dette, så foretages der ikke nogen yderligere klassifikation, men medarbejderne gennemfører udelukkende den lokale introduktion.

Hvis svaret er ja, så fortsættes klassifikationen, og ledelsen skal dernæst forholde sig til, hvorvidt målgruppen som den aktuelle medarbejdergruppe er i kontakt med udgør en risiko (niveau Mellem) eller en høj risiko (niveau Høj).

Sondringen mellem *'risiko'* og *'høj risiko'*, er i den henseende knyttet an til den generelle risikovurdering af målgruppen, som den vurderes af områdeledelsen.

Hvis ledelsen ikke kan svare ja til, og dermed indplacere medarbejderen på niveau Mellem eller Høj, så vil sikkerhedsniveauet medarbejderen placeres på være Lav.

Vurderingen tager udgangspunkt i, at indplaceringen på et givent sikkerhedsniveau skal foretages i to trin;

- 1. Trin:** En række opstillede kriterier i vurderingskemaet fastlægger et minimum for hvilket sikkerhedsniveau, ledelsen kan vælge.

- 2. Trin:** Det er ikke muligt at opfange alle lokale forhold i en række opstillede kriterier. Derfor er der desuden et spor, hvor ledelsen har til opgave, ud fra en samlet faglig ledelsesmæssig vurdering, at tage stilling til, om det angivne sikkerhedsniveau er passende/forsvarligt. Hvis ikke, så vælger ledelsen et *højere* sikkerhedsniveau.

## 3. Kompetenceudvikling

### 3.1 Kurser og tidsramme for kompetenceudviklingen

Når medarbejderne er klassificeret, og således inddelt på enten Lav, Mellem eller Høj, så modsvarer hver klassifikation et bestemt kursusniveau.

Det er arbejdsgruppens vurdering, at alle klassificerede medarbejdere i de 9 specialområder skal gennemgå et fælles obligatorisk grundkursus (svarende til sikkerhedsniveau Lav). Selvom der er forskelle i målgrupper og dermed problemstillinger, så giver det god mening at skabe fælles drift. Først og fremmest for at løfte og sikre et fælles fagligt niveau i forhold til forebyggelse af vold og konflikthåndtering på tværs af Specialområderne. Dernæst vil et fælles grundkursus for alle medarbejdere i socialområdet have betydning for den mobilitet der finder sted imellem specialområderne. Når en medarbejder skifter arbejde fra ét specialområde til et andet, så vil grundkurset være det samme, og medarbejderen skal således ikke "klædes" på igen. Sidst men ikke mindst vil fællesdrift også sikre en vis kadence i kurserne, og det vil blive lettere for de enkelte specialområder at leve op til den tidsmæssige ramme for gennemførelse.

Arbejdsgruppen anbefaler at dette grundkursus faciliteres centralt i HR, Administrationen, Psykiatri og Social. Det anbefales endvidere, at kurserne afholdes forskellige steder i Regionen, for at imødekomme den geografiske spredning, der er på afdelingsniveau, samt at kurserne veksler imellem at fokusere på Børn og Unge- og Voksenområdet.

For de medarbejdere, som klassificeres på sikkerhedsniveau Mellem og Høj vil der herudover være behov for yderligere obligatorisk kursusaktivitet af henholdsvis 1 eller 2 dage, som afspejler de yderligere kompetencer der kræves. Indholdet vil være varierende på tværs af afdelinger og specialområder alt efter, hvilke kompetencer der konkret er behov for - men tidsrammen indenfor hvilken medarbejderne skal undervises, er universel. Arbejdsgruppen anbefaler således, at indholdet i kurserne på niveau Mellem og Høj planlægges i samarbejde med LMU og at det konkrete indhold planlægges og gennemføres ud fra lokale behov.

Det er Arbejdsgruppens vurdering at gennemførelse af kompetencekurserne for alle tre niveauer skal være gennemført 1-6 måneder efter ansættelsesstart. Således skal det obligatoriske grundkursus for alle medarbejdere (niveau Lav)

være gennemført indenfor 1-3 måneder, og de supplerende kurser (niveau Mellem og Høj) skal være gennemført senest 6 måneder efter ansættelsesstart.

Begrundelsen for dette, er to overvejelser. For det første deltager den nyansatte i løbet af den første måned i et lokalt tilpasset introprogram, hvor man introduceres til retningslinjer og procedurer samtidig med sidemandslæring i form af følgevagter. For det andet er det erfaringen fra behandlingspsykiatrien, at nyansatte gerne må have en hvis indsigt i eget arbejdssted og målgruppe, inden de deltager i basiskurset og dernæst supplerende dage på Mellem og Høj. Det giver al andet lige en mere kvalificeret undervisning, at man kan sætte det ind i egen arbejds- og sikkerhedsmæssige kontekst.

På baggrund heraf foreslår arbejdsgruppen følgende princip:

Fælles universel tidsramme og tværgående samarbejde om det konkrete indhold i det omfang det giver faglig mening.

### *3.1.1 Kursusindhold niveau Lav - Basiskurset*

Ud fra ovenstående princip har arbejdsgruppen udarbejdet en ramme- og målbeskrivelse for det obligatoriske grundkursus, som alle medarbejdere, der klassificeres, skal gennemgå. Målet er, at give medarbejderne en overordnet forståelse for dels principperne i den lovgivning, man skal agere indenfor (Bekendtgørelsen om Magtanvendelse), og dels en generel indføring i konfliktens felt samt anvendelse af risikovurderinger i det daglige arbejde. Arbejdsgruppen anbefaler, at kurserne ikke overstiger et deltagerantal på max 20, for at skabe tryghed, gode debatter og dialog – og dermed maksimalt udbytte af kurset. (Mål- og rammebeskrivelse for grundkurset; Bilag 2)

### *3.1.2 Kursusindhold niveau Mellem og Høj*

Ramme- og målbeskrivelserne i forhold til de supplerende kurser af henholdsvis én og to dages varighed til sikkerhedsniveauerne Mellem og Høj beskriver de overordnede temaer, som kurserne skal dække. Det er en lokal opgave efterfølgende at tilpasse kurserne til de lokale forhold inden for denne overordnede ramme. Det er vigtigt, at de supplerende kurser bygger videre på samt går i dybden med de områder som blev behandlet mere overordnet på grundkurset. Der vil derudover også være psykofysisk træning i eks. føre-fastholdelsesgreb samt nødværge- og bevægelsesteknikker (Mål- og Rammebeskrivelser for Kursus Mellem og Høj; Bilag2)

Det er vigtigt at understrege, at målbeskrivelserne skal forstås som en minimumsramme for den sikkerhedsrelaterede kompetenceudvikling medarbejderne inden for et givent sikkerhedsniveau skal gennemføre. Når modellen implementeres lokalt bør målbeskrivelserne for de supplerende 1-2 dages kurser derfor ses i sammenhæng med de eventuelle initiativer/kurser, som benyttes allerede i dag. Hvis et allerede eksisterende initiativ udfylder de



mål, som opstilles i målbeskrivelsen er dette dækkende, og i så fald handler det blot om at sikre tidsrammen for afholdelse. Samtidig kan det også være oplagt at justere allerede udviklede kurser, således at eventuelle mål, som ikke i dag er indfriet bliver indarbejdet. Dette blot for at understreje, at hensigten ikke er at genopfinde den dybe tallerken de steder, hvor den allerede er i brug.

### 3.2 Model for kompetenceudvikling vedr. sikkerhed

Sammenfattet kan modellen for kompetenceudvikling vedrørende sikkerhed beskrives i nedenstående tabel.

<b>Model for kompetenceudvikling for sikkerhed på Socialområdet</b>				
<b>Tid periode</b>	<b>Kompetence – viden og færdigheder</b>	<b>Sikkerhedsniveau</b>		
		<b>Lav</b>	<b>Mellem</b>	<b>Høj</b>
<b>Nyansat</b>	<b>Introduktion og lokal sparring</b>	<b>Lokalt program</b>	<b>Lokalt program</b>	<b>Lokalt program</b>
<b>1-3 måneder efter ansættelse</b>	<b>Grundkursus</b> Overordnet og generel teori om: Gældende lovgivning Konflikthåndtering og konfliktens felt	<b>1 dags fælles obligatorisk grundkursus</b>  På tværs af special-områderne	<b>1 dags fælles obligatorisk grundkursus</b>  På tværs af special-områderne	<b>1 dags fælles obligatorisk grundkursus</b>  På tværs af special-områderne
<b>1 – 6 Måneder efter ansættelse</b>	<b>Supplerende kursus</b> Uddyber og bygger videre på indholdet fra basiskurset indenfor: Lovgivning Konfliktens felt psykofysik træning.		<b>1 dags obligatorisk kursus</b>  (lokalt tilpasset indhold eller i samarbejde der, hvor det er hensigtsmæssigt)	<b>2 dages obligatorisk kursus</b>  (lokalt tilpasset indhold eller i samarbejde der, hvor det er hensigtsmæssigt)
<b>Løbende opfølgning</b>	<b>Vedligeholdelse</b> af viden og færdigheder fra de obligatoriske 1-2 dages kursus i konflikthåndtering og magtanvendelse		<b>Svarende til i alt 4 timer</b>  <b>Med en hyppighed på ikke over 18 måneder</b>	<b>Svarende til i alt 4 timer</b>  <b>Med en hyppighed på ikke over 18 måneder</b>

Det er vigtigt at understrege, at der er tale om en **minimumsmodel**, som kan udbygges/suppleres lokalt.

### 3.3 Interne vedligeholdelsesinstruktører

Arbejdsgruppen anbefaler, at der i lighed med behandlingspsykiatrien uddannes et korps af interne vedligeholdelses instruktører, der jævnligt og efter behov træner kollegaer. Uddannelsen vil gå på tværs af Specialområderne, og tanken er, at i stedet for at hvert specialområde entrerer med eksterne konsulenter, eller sender egne medarbejdere på kursus, så kan man i fællesskab uddanne instruktører internt. Arbejdsgruppen vil lade det være op til OL kredsen at drøfte og beslutte hvorvidt der skal arbejdes videre med denne tanke ift. modellen.

## 4. Implementering og evaluering

Når modellen for 'klassifikation og kompetenceudvikling vedr. sikkerhed på socialområdet' er endelig godkendt, vil det være muligt at begynde praktisk og logistisk at planlægge grundkurset på niveau Lav. HR Administrationen har i samarbejde med arbejdsgruppen påbegyndt en proces omkring entrering af evt. undervisere, og har samtidig udarbejdet et økonomisk overslag over den økonomiske udgift (Bilag 3).

I forhold til målsætningen om, at afholde grundkurset forskellige steder i Regionen, er det arbejdsgruppens anbefaling, at de forskellige specialområder, som har lokaler der kan rumme undervisning og forplejning af 20 medarbejdere, byder ind. Således undgår man at undervisningen skal planlægges i eksterne lokaler, med en højere udgift til følge.

Når kurserne er planlagt, vil de blive lagt i Plan2Learn.

Det er endvidere arbejdsgruppens anbefaling, at evalueringen af modellen skal foregå trinvis ved afprøvning. I forhold til grundkurset vil der være en tæt dialog med underviserne på kurset. Her vil det være muligt, i mindre scala, at tilpasse kurset undervejs, så det giver størst mulig mening for alle. Der lægges desuden op til, at kurset drøftes i OL kredsen ultimo 2015. Formålet hermed er at drøfte, hvorvidt der er en ledelsesmæssig opfattelse af, at medarbejderne tilegner sig de kompetencer der er brug for på kurset.