

# Ansøgningsskema

## Forebyggelse af vold og trusler om vold

---

**Ansøger:**

Sygehus Lillebælt

**Baggrund for ansøgningen:**

Ved udgangen af 2019 havde Sygehus Lillebælt (SLB) den næst højeste ulykkesfrekvens (arbejdsulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer) blandt de somatiske sygehuse i Region Syddanmark. Ulykkesfrekvensen lå her på 8,5 hvilket er en stigning på næste en ulykke pr. 1 mio. arbejdstimer, sammenlignet med året før.

Over 25 pct. af de anmeldte ulykker i 2019 kan tilskrives hændelser med fysisk eller psykisk vold. Fra MTU 2018 ved vi endvidere, at der er en markant underrapportering af ulykker omkring netop fysisk og psykisk vold. I 2018 var der således 206 medarbejdere, der i MTU angav, at de havde været udsat for fysisk vold, men kun 60 hændelser var blevet anmeldt i Safety-net i samme periode. Det samme var tilfældet mht. psykisk vold. Her var der således 361 medarbejdere, der i MTU angav, at de havde været udsat for psykisk vold, heraf var kun de 43 anmeldt som arbejdsulykker i Safety-net. Tallene viser desuden, at kun 42 pct. af de respondenter, der har angivet at de har været udsat for fysisk eller psykisk vold i MTU 2018 efterfølgende har taget kontakt til deres leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant om hændelsen. SLB arbejder derfor målrettet på at mindske gabet mellem MTU tallene og angivelserne i Safety-net. Der er brug for en målrettet indsats, hvor det at tale om, analysere og lære af de faktiske hændelser bliver en del af kulturen.

SLB har derfor igangsat en indsats på de afdelinger med flest anmeldte voldshændelser. Fra auditbesøg og generelle risikovurderinger ved vi dog, at der er nogle afdelinger på sygehuset, der er mere udsatte end andre. Afdelinger der risikerer at blive overset fordi de ikke topper ulykkesstatistikkerne. Årsagen hertil kan være, at der ofte er en udbredt "du skal kunne tåle mosten" kultur, hvorfor voldelige episoder bliver anset som et vilkår og derfor ikke anmeldt. Det er afdelinger, hvor de ansatte arbejder på mange forskellige afdelinger, typisk med kort patientkontakt og med patientgrupper, der potentielt er udadreagerende. Fordi de arbejder på mange forskellige afdelinger oplever de heller ikke den samme kollegiale støtte som andre faggrupper oplever. Med denne ansøgning ønsker SLB, at rette et særligt fokus mod to af disse afdelinger. Det drejer sig om Biokemi og immunologi (KIBA) og portørområdet.

***Biokemi og immunologi:***

Afdelingen består af 110 bioanalytikere, der udfører prøvetagning i patientens eget hjem, på ambulatorier, sengeafsnit og på psykiatrisk afdeling. Dette arbejde udføres med mange korte patientkontakter og ofte alene. I de tilfælde hvor patienter er kendt udadreagerende kan bioanalytikerne hente forebyggende hjælp blandt personalet i de rekvirerende afsnit. Risikoen for fysisk eller psykisk vold vurderes at være størst i arbejdet i borgerens eget hjem og på psykiatrisk afdeling. Et stigende antal patienter med demens eller anden udadreagerende adfærd (somatiske patienter med psykiatriske diagnoser eller misbrug) gør at bioanalytikerne er i en potentiel risikogruppe. MTU 2018 viste at 11 medarbejder havde været udsat for fysisk vold, men kun 3 hændelser blev anmeldt i Safety-net i samme periode. MTU 2018 viste også at 19 medarbejdere havde været udsat for psykisk vold. Der var ingen af disse, der blev anmeldt i Safety-net.

**Portørområdet:**

Tilsvarende med portørområdet som også ofte har et "alene job" med mange daglige korte patientkontakter. Portørerne er også den faggruppe, der typisk hidkaldes fra afdelingerne som assistance inden politiet evt. tilkaldes. MTU 2018 viste at 19 medarbejdere havde været udsat for fysisk vold og kun 3 var anmeldt i Safety-net. MTU 2018 viste ligeledes, at 33 medarbejdere havde været udsat for psykisk vold og at ingen af disse var anmeldt i Safety-net.

**Hvad går indsatsen ud på?**

Indsatsen går på 2 ben:

**1. En særlig målrettet indsats på de to udvalgte områder**

Formålet med indsatsen er dels, at klæde medarbejderne på til at håndtere potentielle konfliktsituationer på en måde der gør, at de ikke udvikler sig til vold. Dels at opbygge en kultur, hvor der bliver talt om de voldelige hændelser. Hvor hændelserne bliver anmeldt og analyseret. Og hvor analysen bliver brugt til at forebygge lignende hændelser fremadrettet.

Følgende elementer indgår i indsatsen:

- En grundlæggende 3 timers uddannelse i kommunikativ deeskalering for alle medarbejder i begge afdelinger. For bioanalytikerne drejer sig om 110 personer og på portørområdet drejer det sig om 100 personer (holdstørrelse: 25).
- 1½ dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse for de berørte arbejdsmiljøgrupper. Her er der tale om en kulturforandrende indsats, hvor arbejdsmiljøgrupperne opkvalificeres til at sikre at der bliver talt om, analyseret og lært af voldelige hændelser (fysiske og psykiske).
- Derudover uddannes der i hver afdeling 3 medarbejdere som forankringsagenter. Uddannelsen tager tre dage og bygger ovenpå kurset i kommunikativ deeskalering med viden om konflikthåndtering, særlige patientgrupper og behov for anmeldelse/registrering af hændelser.
- I begge afdelinger kobles der en inter arbejdsmiljøkonsulent på projektet. Formålet hermed er at sikre relevant leder sparing, planlægning og koordinering samt evaluering af indsatsen.

Indsatsen forventes at forløbe over første halvår af 2021

**2. En generel indsats på SLB-niveau**

Med udgangspunkt i læringen fra den målrettede indsats ønsker SLB at brede erfaringerne ud ved hjælp af følgende tiltag:

- En generel kulturforandrende indsats, hvor alle 125 arbejdsmiljøgrupper opkvalificeres til at sikre, at der bliver talt om, analyseret og lært af voldelige hændelserne. Dette sker ved 1½ dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse, med holdstørrelse på max 25.
- Udbud af katalogkurser i kommunikativ deeskalering via plan2learn (3 timer). Et tilbud der retter sig mod alle medarbejder på SLB.
- Endeligt oprettes der en konsulentfunktion, som skal understøtte en højere anmeldelses- og analyse grad, ved at besøge afdelinger med anmeldelser, med fokus på læring og forebyggelse.

Indsatsen forventes at forløbe over 2. halvår af 2021

**Hvordan forebygger indsatsen farlig adfærd, fjerner risikofaktorer og understøtter sikre vaner med opmærksomhed på både nye og mere erfarne medarbejdere?**

Som udgangspunkt er det ikke muligt at fjerne de risikofaktorer, som medarbejderne i de to udvalgte områder står over for. "Alene tid" med udadreagerende patienter og patienter med psykiske diagnoser er et blivende vilkår. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne er klædt på til at håndtere de svære situationer, de dagligt står i på en hensigtsmæssig måde. Dette gøres ved at opkvalificere medarbejdernes kommunikative kompetencer (kommunikativ deeskalering), så de bliver bedre til at tale potentielle konflikter ned (de-eskalere), hvorved risikoen for en voldelig hændelse reduceres.

Samtidigt bliver forankringsagenterne klædt yderligere på med særlig viden om de patientgrupper, som kan være vanskelige at håndtere. Tanken er, at forankringsagenterne skal være med til at brede denne viden ud i afdelingen, så alle ansatte både har konkrete kommunikative værktøjer, samt en god forståelse for den kontekst, som de skal sættes i spil i.

Sideløbende hermed arbejdes der på at bryde den "du skal kunne tåle mosten" kultur, som findes på mange sygehusafdelinger. I stedet ønsker vi en kultur, hvor det er naturligt at tale om og lære af arbejdsulykkerne. Erfarne medarbejdere skal vide, at det er vigtigt, at vi taler om, og lære af de fysiske og psykiske voldsepisoder, som opstår i arbejdet. Og nye medarbejdere skal lære, at konkrete volds situationer skal anmeldes og analyseres, så vi kan lære af dem og for at forebygge, at de gentager sig.

**Hvornår og hvordan følges op?**

I forhold til den målrettede indsats følges der løbende op på de igangsatte indsatser. Den konkrete evaluering planlægges i samarbejde mellem afdelingsledelsen, arbejdsmiljøgruppen, forandringsagenterne og den interne arbejdsmiljøkonsulent. Evalueringen kan indeholde flere forskellige elementer, men vil som minimum indeholde en SPOT-måling i december 2021.

I forhold til den generelle indsats vil evalueringen bl.a. indgå som et element i ledelsens arbejdsmiljøevaluering, samt i den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FMU. Desuden kan det overvejes at udarbejde enhedslokale spørgsmål om indsatsen, som en del af MTU 2022.

**Angivelse af beløb, der søges om:**

950.000 kr.

Ansøgningen sendes til [camilla.skytte.behrendsen@rysd.dk](mailto:camilla.skytte.behrendsen@rysd.dk) senest 21. august 2020.