

Ansøgningskema

Forebyggelse af vold og trusler om vold

Ansøger:

OUH Odense Universitetshospital Svendborg Sygehus

Baggrund for ansøgningen:

Vold og trusler om vold har været et FMU indsatsområde på OUH siden 2016. I løbet af indsatsen er der arbejdet med uddannelse af personale i "Kommunikativ deeskalering" og Nænsom voldsforebyggelse", anmeldelse af arbejdsulykker og nærved-ulykker, politianmeldelser (i samarbejde med Fyns Politi) og der er udarbejdet retningslinjer og vejledninger indenfor området.

Ved årsskiftet besluttede FMU at der skal arbejdes videre indenfor området. Der er sket rigtig meget i organisationen bredt, men det er et område, der kræver fortsat fokus.

Det har blandt andet vist sig, at for at skabe den bedst mulige forebyggelse af episoder, skal der arbejdes med kulturen i de enkelte afdelinger. Der har været tilbudt kurser bredt, men tiden er inde til at uddanne medarbejderne sammen i eget afsnit.

OUH ønsker fortsat et målrettet fokus på området med henblik på at uddanne alle relevante ansatte i kommunikativ deeskalering og nænsom voldsforebygge. Herunder er det vigtigt, at have fokus også på studerende, praktikanter, vikarer og andre.

Hvad går indsatsen ud på?

At sikre tilbud om uddannelse i kommunikativ deeskalering og nænsom voldsforebyggelse og i den forbindelse iværksætte kulturarbejde i de enkelte afdelinger/afsnit.

Det er vigtigt, at der udover den grundlæggende uddannelse af alle relevante medarbejdere, også sikres løbende opfølgning på kompetencerne og at der er fokus på nyansatte og studerende i afdelingerne. Det er et faktum, at nyuddannede og nyansatte har en stor andel af den samlede mængde af arbejdsskader. OUH vil gerne uddanne lokale undervisere, som kan varetage ovenstående kompetenceudvikling og den løbende opfølgning.

For at sikre, at alle er bedst muligt uddannet i forebyggelse af episoder er det planlagt at indgå i et samarbejde med den interne vikarordning (Logistikafdelingen), så også vikarerne får den nødvendige viden om deeskalerende kommunikation.

For at styrke det forebyggende arbejde bliver der endvidere arbejdet med at undersøge muligheden for at implementere risikovurderingsredskabet Brøset Violence Checklist (BVC), der kan hjælpe med at forudsige voldelig adfærd blandt patienter. Hensigten er at forebygge episoder og at sikre personalegrupperne fra de tværgående afdelinger. Drøftelse af brug af BVC kan indgå som en naturlig del af den øvrige undervisning og kendskab til metoden implementeres dermed som en naturlig del af arbejdet med forebyggelse af konflikter.

For at understøtte vedligeholdelse af kompetenceudviklingen indenfor området udvikles et e-læringskursus specifikt til somatikken. E-læringsdelen tænkes ind som vedligeholdelse i lighed med brand- og hjertestoptræningsprogrammerne. Andre enheder i Region Syddanmark vil også kunne benytte sig af

kurset.

Der skal derfor iværksættes følgende tiltag:

1. 2 årig projektansættelse af medarbejder med stærke kompetencer inden for området. Det er tanken at projektmedarbejderen skal koordinere den samlede indsats jf. ovenstående, sikre kurser/forløb målrettet til de enkelte afdelinger, understøtte de gode lokale initiativer i afdelingerne og understøtte læring på tværs af organisationen. Projektmedarbejdere vil være tilknyttet Arbejds miljøfunktionen således at indsatserne fortsat er forankret her og kan indgå i fremtidig drift.
2. Tilbud om finansiering af afdelingsspecifikke dagskurser. Det er hensigten at tilbyde afdelingerne fuld finansiering til kurserne for eget personale.
3. Tilbud til afdelingerne om uddannelse af egne undervisere indenfor kommunikativ deeskalering og nænsom voldsforebyggelse.
4. Uddannelse af vikarer, FADL-vagter m.fl.
5. Udvikling af e-læringskursus.

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

Indsatsen forebygger episoder med vold og trusler ved at alle relevante medarbejdere bliver kompetenceudviklet indenfor deeskalerende kommunikation og at alt relevant personale endvidere uddannes indenfor nænsom voldsforebyggelse. Det sidste er især relevant på sengeafsnit med demente og delirøse patienter.

Det er et vigtigt fokus, at også medarbejdere i de tværgående afdelinger (for eksempel bioanalytikere, serviceassistenter, terapeuter) uddannes – og at vikarer, FADL-vagter og andre løst ansatte medarbejdere også kompetenceudvikles indenfor området.

Med kompetenceudviklingen sikrer man, at medarbejderne er i stand til at forebygge mange/de fleste episoder med udadreagerende patienter og pårørende.

Ved inddragelse af BVC risikovurderes patienterne løbende og hvilket giver personalet mulighed for at være på forkant og tage eventuelle forholdsregler.

Hvornår og hvordan følges op?

FMU-indsatsen har sit udspring i tidligere MTU-undersøgelser, der viste at mange medarbejdere gav udtryk for, at de havde oplevet vold og trusler, men at de ikke havde talt med nogen om det, at der ikke var anmeldt arbejdsulykker og at der heller ikke var foretaget politianmeldelse.

Der vil blive fulgt op i forhold til ovenstående i MTU-undersøgelsen i 2021 og i 2023. Der vil endvidere løbende blive fulgt op på ulykkesanmeldelser og på nærvedulykker indenfor området.

Angivelse af beløb, der søges om:

Aktivitet/tiltag	Beløb
Ansættelse af projektmedarbejder i en 2-årig periode, 635.000,- pr år	1.270.000,-
8 stk. Afdelingsspecifikke kursusforløb, afvikles ekstern/Odin Havnepark, 20 kursister pr. forløb, 21.000 pr. forløb	168.000,-
3 stk. Uddannelse af interne undervisere, afvikles ekstern/Odin Havnepark, 20 kursister pr. forløb, 21.000 pr. forløb	63.000,-
Uddannelse af vikarer, vagter mv. løbende indsats	30.000,-
Udvikling af e-læring i samarbejde med RSD	50.000,-
I alt	1.581.000

Ansøgningen sendes til camilla.skytte.behrendsen@rysd.dk senest 18. maj 2020.