



INSPIRATION TIL ANDRE. Susan Vanglund, Susanne Ødsted Hansen og Tina Baker fra botilbuddet E-huset på Nørrebro mener, at alle bosteder kan få bugt med et dårligt arbejdsmiljø med den rette ledelse og investering i uddannelse.

Fra strakspåbud til godt arbejdsmiljø

Botilbuddet E-huset på Nørrebro har med en lang række tiltag fået bugt med et både dårligt og farligt arbejdsmiljø

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

.....
"Vi har været derude, hvor vi aldrig troede, det kunne blive godt".

Susanne Ødsted Hansen, social- og sundhedshjælper og tillidsrepræsentant på botilbuddet for aktivt drikende alkoholikere - E-huset på Nørrebro i København tænker tilbage på 2013. Da arbejdsmiljøet på E-huset var så dårligt og farligt, at nogle medarbejdere så sig nødsaget til at ringe til Arbejdstilsynet.

De kom på uanmeldt besøg samme dag, og besøget

resulterede i et strakspåbud mod alenearbejde og flere påbud om blandt andet at minimere vold og trusler generelt.

Strakspåbuddet blev blandt meget andet udløst af en fejlvisiteret beboer med alkoholmisbrug og massiv hjerneskade, som samtidig var ekstremt voldelig. En kombination, som personalet på E-huset slet ikke er uddannet til at håndtere.

Men forud for besøget fra Arbejdstilsynet lå år med flere trivselsmålinger og arbejdspladsvurderinger, som viste meget dårlig trivsel.

"Siden E-huset flyttede fra

De Gamles By her til Thorsgade, følte det som om, vi var blevet ladt i stikken. Før havde vi 39 beboere; med

”

Da det gik op for dem, hvad vi havde stået igennem, begyndte der at ske noget.

Social- og sundhedsassistent Tina Baker

flytningen fik vi 48, men intet ekstra personale og meget mindre udenomsplads", fortæller Susan Vanglund, sygehjælper på E-huset.

Ifølge hende, Susanne Ødsted Hansen og kollegaen social- og sundhedsassistent Tina Baker skete der en form for udsultning af E-huset.

"Men med påbuddene blev centerledelsen inddraget, og da det gik op for dem, hvad vi havde stået igennem, begyndte der at ske noget", fortæller Tina Baker.

Den første løsning fra den daværende ledelse var at sætte vagtværn på

den udadreagerende borger.

"Men vagtværnet var mere bange for ham, end personalet var, og det gjorde hverken arbejdsmiljøet bedre eller bostedet mere trygt for beboerne", siger Tina Baker.

Siden fulgte flytning af borgeren, endnu en dårlig trivselsmåling, en konstitueret ledelse i et års tid og endelig fra den 1. januar 2015 en ny leder, der for alvor satte tillid og respektfuld dialog på dagsordenen.

MANGE FRONTER

Nogle tiltag blev sat i gang under den konstituerede ledelse, mange flere under den nye leder, Eva Tranegaard Lausted. Personalet er blevet opnormeret med seks stillinger, og de ledige stillinger besat, så der nu er 31 faste medarbejdere - mod tidligere 25. Herudover et solidt vikarkorps. Der er blevet investeret massivt i efteruddannelse til samtlige medarbejdere i blandt andet konflikthåndtering, konflikt-nedtrapning som *low arousal* og den motiverende samtale.

E-HUSET

E-huset i Thorsgade på Nørrebro i København er et botilbud for borgere med et aktivt forbrug af alkohol. Selvom de fleste beboere har psykiske problemstillinger oven i deres alkoholmisbrug, er E-huset ikke et socialpsykiatrisk botilbud, men et botilbud for udsatte under Socialforvaltningen.

Botilbuddet huser 48 beboere - fordelt på tre etager. Beboerne er pt. 50-94 år. 90 procent af beboerne er mænd.

Fra strakspåbud...

► Yderligere arbejder E-huset nu langt mere intensivt med relationsarbejde og med stressprofiler på alle beboere. Der er indført smiley-ordning, hvor alle beboere scores med enten en rød smiley eller ingen smiley.

"Vi har en tavle med alle beboeres navne, og her kan man lynhurtigt skabe sig et overblik over beboernes tilstand den pågældende dag. Er der en rød smiley, sættes vores sikkerhedsaftale i værk, og vi er i tæt dialog om udviklingen", fortæller Tina Baker.

Samtidig har E-huset indført ugentligt beboermøde, etagemøder hver 3. uge, supervision hver 6. uge, seminar en gang om året for alle medarbejdere og talrige netværksgrupper inden for blandt andet magtanvendelse, abstinenser og ernæring.

"Fagligheden er sat på dagsordenen, og vi har fået tid til at tale sammen. Nu er der mange øjne på beboerne – ikke bare mine øjne", siger Susan Vanglund.

"Vi har fået skabt en trykthed i forhold til at kunne sige fra, og vi arbejder med fleksibel arbejdstid, hvis nogle har behov for at gå ned i tid i en periode. For jo bedre form medarbejderne er i, des flere konflikter kan vi neddrøse eller helt undgå", siger Susanne Ødsted Hansen.

JA TIL HJÆLP

Den nye leder har også sat fokus på at lære at tage imod hjælp – blandt andet fra politiet, hvor Eva Tranegaard Lausted har knoklet for at skabe et godt samarbejde.

"Vi er blevet meget bedre til at bede om hjælp, og så har vi lært, at når vi ringer til politiet, skal vi være skarpe. Ikke tale en masse, men blot sige; *vi har brug for hjælp. I skal komme nu*", fortæller Susanne Ødsted Hansen.

Der er indført handlingsplaner, som alle følger. Alle medarbejdere har fået personlige overfaldsalarmer, og der arbejdes med nultole-



ENKLE SYSTEMER. E-huset bruger røde smileyer for at skabe et lynhurtigt overblik over beboernes tilstand.

rance. Så alle episoder med vold og trusler mod ansatte anmeldes til politiet, og alle voldelige episoder mellem beboerne registreres via et opkald til 114, så de ligger i politiets døgnrapport.

KAN LYKKES

Den massive indsats på mange fronter har båret frugt. Allerede i 2014 blev en del af påbuddene fjernet, de fleste i løbet af 2015 og resten i 2016. Vold og trusler er ikke forsvundet, men medarbejderne er blevet skarpere til at håndtere det.

"For mig ligger forskellen i

ledelsen. Der er brug for en ledelse, der til enhver tid støtter op, som tør tage den svære samtale med beboerne, og som sparker opad i systemet", mener Tina Baker.

Om andre bosteder kan lykkes med den samme forvandling, svarer de alle tre et rungende ja til.

"Selvfølgelig er bosteder med stofmisbrugere og svære psykiske diagnoser anderledes udfordret end os, men med den rette normering, de rette beboere og den rette ledelse, kan det lykkes", mener de.

STRAKSPÅBUD

Arbejdstilsynet uddeler både påbud og strakspåbud. En arbejdsplads får et strakspåbud, hvis der er tale om et meget alvorligt arbejdsmiljøproblem, som skal løses her og nu.

Stærk ledelse er altafgørende

Det er vigtigt, at medarbejderne ved, hvor den endelige beslutning træffes, mener E-husets leder

Da infoa taler med Eva Tranegaard Lausted, tilbudsleder på E-huset på Nørrebro har hun lige fået den nyeste trivselsmåling.

”Det er meget rørende at se, når medarbejdere på to år oplever så markant en forbedring”, siger Eva Tranegaard Lausted.

Hun er uddannet sygeplejerske og satte sig i chefstolen den 1. januar 2015. Dengang var E-husets trivselsmåling en af de allerdårligste blandt bostederne i Københavns Kommune.

Siden sin tiltrædelse har hun sammen med medarbejderne arbejdet ihærdigt på at få fjernet påbud fra Arbejdstilsynet og få skabt et godt arbejdsmiljø. I november 2016 fik E-huset endelig en grøn smiley fra Arbejdstilsynet, og her i april kom så den positive trivselsmåling.

”Vi har sat ind på rigtig mange fronter, og noget af det var allerede sat i værk, da jeg tiltrådte”, fortæller Eva Tranegaard Lausted.

TYDELIG LEDELSE

Blandt de mange tiltag er opnormering af personale, massiv uddannelse og ændring af ledelsesstrukturen.

”Før min ansættelse var der plads til 2-3 afdelingsledere her i huset, men jeg vælger, at der kun skal være én leder, og det er mig. For



Eva Tranegaard Lausted, tilbudsleder på E-huset.

skal tilliden op at stå, er det nødvendigt, at medarbejderne ved, hvor den endelige beslutning træffes”.

Anmeldelse af samtlige episoder om vold og trusler er der også arbejdet målrettet med.

”Jeg er helt enig i kommunens retningslinjer om nultolerance, for loven gælder også her. Det kan godt være, at en anmeldelse kan eskalere en situation med en beboer, men ingen skal finde sig i at blive udsat for vold og trusler på deres arbejde, så selvfølgelig skal det anmeldes. På den måde får vi også skabt synlighed om problemets omfang – i stedet for at dække over virkeligheden”.

VIGTIG VISITATION

Set fra Eva Tranegaard Lausteds stol handler det om faglig kvalificeret visitation af

de rette beboere til de rette bosteder.

”Antal medarbejdere er selvfølgelig et issue, de rette kompetencer et andet, men det handler i bund og grund om visitation. Vi er et bosted for mennesker, der er afhængige af alkohol, og vi har ikke psyki-

atriske kompetencer. Så det er altafgørende, at vi får beboere med behov, som vi har kompetencer til at opfylde”, forklarer Eva Tranegaard Lausted.

”Mit mål er, at vi skal undgå vold, men om vi nogensinde slipper helt af med trusler, ved jeg ikke”.



6 GODE RÅD

Eva Tranegaard Lausted, tilbudsleder på E-huset på Nørrebro i København, giver seks overordnede råd, som E-huset har brugt for at mindske vold og trusler:

- 1 VÆK FRA MUNDTLIGHED**
Skriftlighed er nødvendig. For med mundtlighed forsvinder vigtig viden.
- 2 TILLID SKAL VÆRE TIL STEDE**
Der skal være tillid til både leder og til medarbejdernes faglighed. Faglige vurderinger skal bakkes op af alle.
- 3 MODIGT PERSONALE**
Man skal have et personale, der er modige nok til ikke at gøre, som ”vi plejer”.
- 4 FREM MED USIKKERHED**
Der skal skabes et miljø, hvor det er trygt at komme frem med faglig usikkerhed og tvivl.
- 5 GRUNDLÆGGENDE VIDEN OM BEBOERE**
Medarbejderne skal vide meget om lige præcis bostedets type beboere.
- 6 ENKLE SYSTEMER**
Det er vigtigt at kunne få et lynhurtigt overblik, så benyt enkle systemer.

► Strakspåbud er en udfordring

Når Arbejdstilsynet giver et strakspåbud, kan det i den grad udfordre dagligdagen for ansatte på bostederne. For med et strakspåbud følger hverken flere ressourcer eller flere medarbejdere.

"Strakspåbud er en god ting, fordi de bliver lavet for at beskytte medarbejderne, men det giver problemer mange steder", fortæller Susanne Rosenmejer Winsløw, fællestillidsrepræsentant for FOA Social- og Sundhed i Socialforvaltningen i Københavns Kommune

For eksempel når Arbejdstilsynet giver et strakspåbud om, at medarbejderne altid skal gå to og to, og man kun er tre personer i aftenvagt.

"Skal en beboer ud at handle eller i banken, så går de to med ud, og den sidste må låse sig inde", forklarer Susanne Rosenmejer Winsløw.

"Samtidig er ledelsen mange steder ikke særligt gode til at fortælle, hvilke arbejdsopgaver medarbejderne *ikke* skal lave, når et strakspåbud mod alenearbejde tager ekstra tid. Så selvom det er ledelsens ansvar at lede og fordele arbejdet, skubber de ansvaret ned på medarbejderne".

VIGTIG LEDELSE

Skal bostederne vold og trusler til livs, mener Susanne Rosenmejer Winsløw, at lederne er afgørende.

"En god ledelse er altafgørende. De skal sørge for, at medarbejderne overholder sikkerhedsreglerne, de skal skabe en tillidsdagsorden ude på arbejdspladserne, og de skal sparke opad i systemet i forhold til mangel på ressourcer", siger hun.

Strakspåbud er en ven

Selvom det kan virke besværligt og på ingen måde udtænkt i en socialpsykiatrisk sammenhæng, så er strakspåbud en god ting. Og de skal overholdes.

Det slår Charlotte von Mehren, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, fast med syvtommersøm.

"Arbejdstilsynet er en ven for os; en passe-på-instans for medarbejderne, og strakspåbud er en beskyttelse af medarbejderne, så selvom de hæmmer os i relationsarbejdet med borgerne, skal strakspåbuddene følges".

"Arbejdstilsynet lukker også byggepladser, hvis det er for farligt for medarbejderne. Bosteder kan man bare ikke lukke, og derfor laver Arbejdstilsynet de her strakspåbud", siger Charlotte von Mehren.

SKAL OVERHOLDES

Hun anerkender fuldt ud, at det kan være vanskeligt at følge et strakspåbud, men der er ingen vej uden om. Det gælder medarbejdernes sikkerhed.

"Selvom det kan være svært, skal både strakspåbud, påbud og andre retningslinjer overholdes. Så hvis der i et strakspåbud står, at man skal gå to og to, skal man gå to og to. Hvis der står, at man skal have låste døre, skal alle døre være låste, og så dur det ikke, at døren er ulåst ind til vagtrummet".

"Hvis der står, at man skal tjekke overfaldsalarmer hver dag, skal man simpelthen tjekke overfaldsalarmerne hver dag. Man må klappe hælene i. For grundlæggende handler det om medarbejdernes sikkerhed samt en forbedring af arbejdsmiljøet", konstaterer Charlotte von Mehren.

DIALOGMØDE MED FORBUNDSFORMAND DENNIS KRISTENSEN OM FARLIGE SITUATIONER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Fem drab på fire år er fem drab for meget, og dertil kommer slag, spark, spyt og trusler. FOA SOSU inviterer ansatte i behandlings- og socialpsykiatrien til dialogmøde med forbundsformand Dennis Kristensen.

Deltagelse er gratis.

TID: Mandag den 2. oktober kl. 16.30-18.30

STED: FOA SOSU, Godthåbsvej 15, Frederiksberg

Vold er stadig en del af hverdagen

Trods stort fokus på at gøre hverdagen tryggere på landets socialpsykiatriske bosteder er volden steget. Det viser en ny undersøgelse fra FOA

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

De fem drab på fire år – senest knivdrabet på Lindegården i Roskilde i marts sidste år – har fået sat massivt fokus på sikkerhed og tryghed på de socialpsykiatriske bosteder. Trods det øgede fokus er volden og trusler om vold dog fortsat en del af hverdagen. Det viser en ny undersøgelse blandt FOA's medlemmer i psykiatrien.

Undersøgelsen fra den 14. marts 2017 viser, at 7 ud af 10 har modtaget trusler om vold på deres arbejdsplads inden for det seneste år. Samtidig er den fysiske vold blevet værre gennem årene. I 2012 havde 18 procent af medarbejderne været udsat for vold. I 2015 var det 45 procent. I 2016 var tallet steget til 50 procent.

"Som undersøgelsen viser,



Susanne Rosenmejer Winsløw

er der et frygteligt råt miljø i socialpsykiatrien, og der er brug for en genopretning af psykiatrien med flere sengepladser og et tilstrækkeligt antal medarbejdere", siger Charlotte von Mehren, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

"Der er stor utryghed på mange af bostederne, og så længe bostederne bliver ved med at få borgere, der ikke burde være der, og så længe der ikke er et andet tilbud til

jeg hører ikke så meget om det længere", siger Susanne Rosenmejer Winsløw.

Ikke fordi problemet er forsvundet. Mere fordi flytningerne har givet lidt ro, og fordi det store fokus i kølvandet på især drabet på Lindegården har gjort, at de fleste medarbejdere godt ved, hvem de skal tage fat i.

"Men det ligger og lur



Charlotte von Mehren

de meget udadreagerende borgere, vil det blive ved med at være utrygt", mener hun.

LIDT MERE RO

Hos Susanne Rosenmejer Winsløw, fællestillidsrepræsentant i Københavns Kommune, er antal sager om vold og trusler om vold på de socialpsykiatriske bosteder stillet lidt af.

"Efter Københavns Kommune har besluttet af flytte 35 meget udadreagerende borgere, har tingene stabiliseret sig lidt mere, så

under overfladen, og fra fagforeningens side informerer vi vores tillidsrepræsentanter, så godt som vi overhovedet kan, så de kan vejlede medlemmerne i at passe på sig selv, hinanden og på borgerne", siger Charlotte von Mehren.

Som et af flere tiltag afholdt alle FOA-afdelingerne i Region Hovedstaden og FOA Roskilde den 17. februar en fælles temadag om nedbringelse af vold og trusler i psykiatrien og socialpsykiatrien.

60 PÅBUD I 2016

I 2016 vurderede Arbejdstilsynet hele 60 gange, at de ansatte på landets bosteder var udsat for så stor risiko for vold og trusler, at det udløste et strakspåbud eller påbud fra Arbejdstilsynet. 39 gange var der tale om et strakspåbud, hvor arbejdspladsen skal handle med det samme. De 21 gange var der tale om et påbud, hvor arbejdspladsen får længere tid til at løse problemet. Tallene er steget meget de senere år.

Kilde: Arbejdstilsynet og Ugebrevet A4

Det gør København

► Tilførelse af 112 millioner kroner over fire år, flytning af 35 borgere med risikoadfærd, opnormering af personale, uddannelse i konfliktløsning for medarbejderne og oprettelse af et flyvteam, der kan træde til på de social-psykiatriske bosteder efter behov.

Sådan lyder nogle af de tiltag, som Københavns Kommune har sat i værk efter knivdrabet på social- og sundhedsassistent Vivi Nielsen på bostedet Lindegården i Roskilde i marts sidste år.

Alt sammen tiltag, der skal

øge trygheden og forebygge nye voldstilfælde på bostederne i København.

Ud af de 35 borgere kom de 12 fra Lindegården. Borgerne flyttes hovedsageligt til mindre private specialiserede steder, men også tilbage til deres hjemstavnskommune og til regionale tilbud.

”Der har været en lille gruppe sindslidende, der var så syge, psykotiske og misbrugende, at vi ikke kunne rumme dem på vores åbne botilbud. De har skabt så meget utryghed og kaos

for både medarbejdere og de øvrige beboere, at vi følte os nødsaget til at finde andre tilbud til dem. Det er borgere, der har behov for længerevarende støtte, bedre

medicinsk hjælp og intensiv misbrugsbehandling, end det er muligt på vores åbne botilbud”, siger borgercenterchef i Københavns Kommune, Jan Jensen.

150 PLADSER PÅ VEJ

Først var de en del af den politiske aftale fra sidste efterår om 400 millioner kroner til forebyggelse af vold på bosteder. Så sagde Dansk Folkeparti nej.

Men nu tegner der sig igen et politisk flertal på Christiansborg for 150 nye pladser, der skal ligge i behandlingspsykiatrien som nye rehabiliterende psykiatriske afdelinger – under psykiatriloven og dermed under regionerne.



Sig nej til farligt arbejde

Hvis du akut føler dig truet på dit liv og helbred på din arbejdsplads, har du ret til at beskytte dig selv. Det kan du gøre ved at sige nej til arbejdsopgaver, der indebærer en risiko for din sikkerhed eller sundhed.

Rettigheden til at sige nej til farligt arbejde står i

hovedaftalen mellem FOA og KL i bestemmelserne om liv, ære og velfærd.

Bestemmelsen er lavet for at beskytte dig og dine kollegaer, og derfor skal I bruge den som ret til at stoppe arbejdet, hvis det er nødvendigt.

SÅDAN GØR DU

- Hvis du oplever en aktuel trussel mod din sundhed og sikkerhed, skal du straks forlade situationen og beskytte dig selv.
- Ring straks til din nærmeste chef og oplys, at du har stoppet arbejdet og hvorfor.
- Skriv en mail til din arbejdsgiver, hvor du beskriver den farlige situation. Få evt. hjælp af din tillidsrepræsentant.
- Kontakt fagforeningen, som kan rådgive dig til, hvad du skal gøre. Informer også din tillidsrepræsentant eller din arbejdsmiljørepræsentant, så de har mulighed for at støtte dig og hjælpe andre kollegaer.

Læs mere:

<https://www.foa.dk/Forbund/Temaer/A-I/Farligt-arbejde>

HOTLINE DØGNET RUNDT

Er du i tvivl, om du må stoppe arbejdet, eller har du brug for vejledning, kan du kontakte FOAs Liv, ære og velfærd-hotline.

TLF. 31 63 86 00

Telefonen er åben døgnet rundt.