SEKSUEL OPMÆRKSOMHED FRA BORGERE

GUIDE TIL HÅNDTERING AF UDFORDRINGER I ARBEJDSMILJØET

COWI
SDU STATENS INSTITUT FOR FOLKESUNDHED
NIRAS
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Kolofon

SEKSUEL OPMÆRKSOMHED FRA BORGERE

Guide til håndtering af udfordringer i arbejdsmiljøet

1. udgave, 1. oplag, 2018

© Forfatterne, COWI, Statens Institut for Folkesundhed,
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø & NIRAS

Guiden må frit kopieres i uddrag eller i sin helhed forudsat tydelig kildeangivelse med denne tekst: ”Fra ”Seksuel opmærksomhed fra borgere. Guide til håndtering af udfordringer i arbejdsmiljøet” af M.B.D. Nielsen, S. Kjær, A.P. Folker, I.E.H. Madsen & P.T. Aldrich”.

Tekst: Maj Britt Dahl Nielsen, Susie Kjær, Anna Paldam Folker, Ida E.H. Madsen & Per Tybjerg Aldrich

Layout. Lone Jensen

Fotos: Hulegården, Tranehaven Rehabiliteringscenter, Struer Handicap & Psykiatri. Freelmages: Andyreis. Flickr: Socialdemokrator-MartinaHuber, UW-health, Bamble Kommune, CommandCare. Scanpix: Casper Christoffersen.

Tryk: DYSTAN & ROSENBERG

Guiden er et resultat af forsknings- og udviklingsprojektet ”Seksuel chikane i omsorgsarbejdet”. Projektet gennemføres af COWI, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Statens Institut for Folkesundhed (SIF) og NIRAS i årene 2015-2018 og støttes af Arbejdsmiljøforskningsfonden (projektnr. 37-2014-09).

Projektet følges af en gruppe med repræsentanter fra følgende organisationer og arbejdspladser: FOA, Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Socialpædagogernes Landsforbund, FTF, Akademikerne, Lederne, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Region Hovedstaden/Center for HR, Organisation og Ledelse.

Indhold

4 FORORD

5 HVAD ER UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED?

Definition af uønsket seksuel opmærksomhed og konkrete eksempler på episoder og dilemmaer, som kan belaste medarbejderne.

7 KOM GODT I GANG

Øvelser til at bryde tabuet om seksuel opmærksomhed for at give et bedre overblik over udbredelsen og konsekvenserne på jeres arbejdsplads.

10 BRUG RETNINGSLINJER SOM FÆLLES FUNDAMENT

Gode råd til, hvordan seksuel opmærksomhed kan forebygges og håndteres gennem politikker og retningslinjer. Eksempler på arbejdspladser, der har arbejdet med politikker og retningslinjer.

18 INDDRAG BORGEREN OG PÅRØRENDE

Metoder til at inddrage borgere eller pårørende i forebyggelsen og håndteringen af seksuel opmærksomhed. Et konkret eksempel på en arbejdsplads, som har arbejdet med inddragelse.

24 BRUG AKTIONSLÆRING NÅR I VIL UDVIKLE JERES EGNE LØSNINGER

Præsentation af en generel model for forebyggelse og udvikling.

26 DILEMMAKORT

Dilemmakort til at åbne op for en fælles drøftelse på arbejdspladsen.

30 SEKSUALPOLITIK BEBOERE

Et eksempel på en seksualpolitik for borgerne.

Forord

Denne guide er målrettet social- og sundhedsområdet. Formålet er at sætte fokus på seksuel opmærksomhed fra borgere. Og at give jer, som arbejdsplads, inspiration til at involvere både medarbejdere og ledere i en fælles indsats for at minimere belastninger som følge af seksuel opmærksomhed fra borgere. Det gør vi ved at sætte fokus på nogle af de typiske dilemmaer, som medarbejdere står over for, når de på den ene eller anden måde skal forholde sig til borgerens seksualitet.

Vi har udarbejdet guiden på baggrund af forsknings- og udviklingsprojektet 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet', som er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden og gennemført i et samarbejde mellem COWI, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Statens Institut for Folkesundhed og NIRAS.

De metoder og redskaber, der præsenteres i guiden, er udviklet i et tæt samarbejde med fem arbejdspladser:

- Hulegården (botilbud for borgere med funktionsnedsættelse, herunder udviklingshæmmede)
- Them-Bryrup Hjemmepleje
- Ergoterapien i Tranehaven Rehabiliteringscenter (center for forebyggelse og genoptræning)
- Funder Plejecenter
- Struer Handicap & Psykiatri

Forskellige forudsætninger

Arbejdspladserne i projektet har arbejdet ud fra meget forskellige forudsætninger: På nogle arbejdspladser har man typisk en meget tæt kontakt med borgeren over en lang periode, f.eks. på plejecentret og bostedet, mens man på genoptræningscentret har en mere kortvarig kontakt med borgere. Det afspejler sig i de metoder og eksempler, som præsenteres i denne guide.

I projektet indgik de fire sidstnævnte arbejdspladser i et aktionslæringsforløb, mens Hulegården indgik som ekspertarbejdsplads. Hulegården har mange års erfaring med at arbejde med borgernes seksualitet, og Hulegårdens seksualvejledere yder rådgivning og hjælp til andre omsorgsarbejdspladser.

Kort fortalt er aktionslæring en form for kompetenceudvikling, hvor medarbejdere og ledere udvælger nogle centrale problemer og efterfølgende udvikler og afprøver konkrete løsninger i praksis. Metoden er beskrevet på side 24.

Er det ok at give et knus?

Hvordan siger man fra uden at ødelægge den gode relation?

Hvordan forholder jeg mig til en borger, som altid fortæller mig, at jeg har pæne bryster?

Hvad gør jeg, hvis borgeren bliver opstemt i forbindelse med den personlige pleje?

Skal jeg sige noget til mine kollegaer, selvom borgeren har en hjerneskade?

Kunne jeg have undgået, at borgeren blev forelsket i mig?

Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed?

Denne guide sætter fokus på de dilemmaer, som medarbejderne står over for, når de på den ene eller anden måde konfronteres med en borgers seksualitet. Inden for arbejdsmiljøforskningen taler man ofte om uønsket seksuel opmærksomhed, når en medarbejder udsættes for krænkende adfærd fra f.eks. en kollega. Når det handler om en borger, er den seksuelle opmærksomhed rettet mod medarbejderen dog altid uønsket.

BEVIDST ELLER UBEVIDST?

Denne guide handler om seksuel opmærksomhed fra en borger rettet mod en medarbejder, der er ansat til at tage sig af borgeren – uanset om opmærksomheden forekommer som en enkeltstående hændelse eller gentagende episoder, eller om den er udtryk for ubevidst eller bevidst adfærd. Seksuel opmærksomhed fra en borger kan komme til udtryk på mange måder, f.eks. i form af 'forelsket adfærd', sjofle bemærkninger, fysiske tilnærmelser eller deciderede overgreb.

Guiden handler også om seksuel adfærd, som er krænkende for en medarbejder, selv om adfærden og opmærksomheden ikke er rettet mod medarbejderen, som f.eks. når borgeren går rundt uden tøj på.

Seksuel opmærksomhed kan være udtryk for en bevidst handling, men kan også være ubevidst, f.eks. når en borger med demens eller nedsat kognitiv funktion onanerer eller går rundt uden tøj på i det offentlige rum.

I praksis kan det være svært at skelne mellem bevidste og ubevidste handlinger. Og uanset hvad, kan adfærden være en belastning for både medarbejdere, pårørende og andre patienter/borgere.

Seksualitet er en naturlig del af livet

En borgers seksualitet kan være forbundet med særlige udfordringer, fordi privatliv er begrænset, når borgeren bor på plejehjem, på bosted eller er indlagt i kortere eller længere tid. Alle har ret til en seksualitet, og mennesker med funktionsnedsættelse kan have specifikke fysiske eller kognitive problemstillinger, som gør, at de har behov for rådgivning og støtte i forhold til seksualitet.

Seksualitet handler også om sensualitet, sanselighed, kontakt, varme og intimitet. Alle mennesker, unge som gamle, med eller uden en funktionsnedsættelse, har grundlæggende brug for kontakt, varme og intimitet. Hvordan behovene bedst kan opfyldes, varierer fra menneske til menneske og i forskellige livsfaser.

At hjælpe mennesker, som har behov for støtte i relation til seksualitet, er en opgave, der inden for lovens rammer skal løses professionelt, etisk forsvarligt og med respekt for borgerens integritet og ret til selvbestemmelse.

Læs mere i Socialstyrelsens publikation: "Seksualitet på dagsordenen. En håndbog om professionel støtte til voksne med funktionsnedsættelse".

BELASTER OFTE MEDARBEJDERNE

Det er forskelligt fra person til person eller fra situation til situation, hvornår man føler sig krænket.

Når en medarbejder udsættes for seksuel opmærksomhed, bebrejder han eller hun ofte sig selv, f.eks. for ikke at sige mere tydeligt fra eller være i stand til at forebygge episoden. I nogle tilfælde kan medarbejderen blive utryg, angst og overbelastet eller opleve, at han/hun ikke længere er i stand til at yde en god indsats til borgeren.

""Problemet ligger i forbindelse med patienten, fordi han bliver en uønsket patient eller en, man ikke har det samme forhold til som andre. Der kan ske en ændring, så man ikke længere er tryg ved ham eller glad for ham."
(Medarbejder)

"Det er svært at opretholde den professionelle distance. Tæppet bliver revet væk under én i de situationer."
(Medarbejder)

Fakta om uønsket seksuel opmærksomhed

Forskning indikerer, at uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen kan påvirke medarbejderes mentale helbred negativt. Reaktionerne kan spænde fra irritation, ydmygelse og angst til depression og post traumatisk stresssyndrom. Derudover hænger uønsket seksuel opmærksomhed sammen med lavere produktivitet og jobtilfredshed, ligesom flere danske studier har påvist en sammenhæng med langtidssygefravær.

Som kollega eller leder er det vigtigt at være opmærksom på, at reaktionen kan være forsinket.

"Nogle gange forstår man det ikke, når man står i det. Der går det først op for én, når man kører hjem, for nogle gange handler vi bare uden at tænke over det. Tit kommer reaktionerne først noget tid efter."
(Medarbejder)

Kom godt i gang

Omsorgsmedarbejdere er hyppigere udsat for seksuel opmærksomhed end andre faggrupper. Det kan skyldes, at medarbejderne ofte kommer meget tæt på den enkelte borger, både fysisk og psykisk.

Hvis I er i tvivl om, hvorvidt I har en udfordring med seksuel opmærksomhed på jeres arbejdsplads, kan det være en god idé at kortlægge omfanget og konsekvenserne for medarbejderne.

Som leder eller arbejdsmiljørepræsentant: Vær opmærksom på, at selv om det hyppigst er yngre kvinder, som udsættes for seksuel opmærksomhed, så kan alle blive udsat. Det er derfor en god ide at sikre sig, at det f.eks. ikke kun er de kvindelige medarbejdere, som spørges om deres oplevelser.

"De, der er gamle og garvede i faget, kan have tendens til at slå det hen og sige: 'Det er ikke noget, og de mener det ikke', men derfor kan det stadig være et problem for den 23-årige sygeplejerske, der står derinde for første gang og bliver klappet bagi. Nogle gange kan der være en tendens til, at man skal have hår på brystet. Det synes jeg ikke bare, man skal."
(Medarbejder)

Som kollega og leder: Vær opmærksom på, at seksualitet og seksuel opmærksomhed kan være et tabu. Der er mange grunde til, at en medarbejder vælger at holde sine oplevelser for sig selv, f.eks. fordi medarbejderen bebrejder sig selv, har skyldfølelse, eller fordi medarbejderen er bange for, at kollegaerne vil stemple borgeren eller ikke vil tage deres følelser alvorligt.

"'Signalerede jeg selv noget?' 'Lagde du selv op til det?' 'Gjorde jeg noget – havde jeg det forkerte tøj på?' Tvivlen betyder, at man ikke fortæller det til kollegerne."
(Medarbejder)

Hvis medarbejdere vælger at holde deres oplevelser for sig selv, kan I komme til at undervurdere, hvor mange og hvor ofte medarbejdere bliver udsat. Det kan derfor være nødvendigt at gøre en ekstra indsats for at få medarbejdere til at dele deres oplevelser.

Her følger to øvelser, som I kan bruge til at bryde tabuet med og få delt jeres oplevelser.

Arbejdspladsvurdering (APV)

I kan med fordel tage udgangspunkt i jeres arbejdspladsvurdering (APV). På den måde sikrer I, at seksuel opmærksomhed indgår systematisk i jeres arbejdsmiljøarbejde.

Øvelse 1

Skab åbenhed gennem dilemmakort

Det kan være svært at tale om seksuel opmærksomhed. Det kan derfor være en god ide at tage udgangspunkt i nogle typiske hverdagsdilemmaer – i stedet for at begynde med den enkeltes personlige oplevelser og følelser.

Baseret på virkelige oplevelser har vi udarbejdet fire dilemmakort, som kan åbne op for en fælles drøftelse. Hvert kort beskriver et typisk hverdagsdilemma. Kortene findes på side 26.

Formålet med øvelsen er at opnå fælles forståelse for hinandens oplevelser og behov for støtte fra kollegaer og ledelsen. Den gensidige forståelse kan øge den enkeltes viden om typiske reaktioner og handlemåder hos både kolleger og borgere og kan åbne op for nye måder at handle på – både i forhold til hinanden og i forhold til borgerne.

Sådan gør I

1. Medarbejderne inddeles i mindre grupper (maks. otte personer).
2. Hver gruppe modtager et dilemmakort, som beskriver en konkret situation.
3. I gruppen tager medarbejderne stilling til spørgsmål på kortet: Hvordan de i rollen som henholdsvis medarbejder, leder og kollega vil håndtere situationen. Det betyder, at medarbejderne ser dilemmaet fra flere forskellige vinkler.

Dilemma:

Når god kemi bliver til forelskelse

Du står for behandling/plejen af en borger. Behandlingen foregår over en længere periode, og der opbygges et tillidsforhold. I har en god kemi, og du yder en høj faglighed, som gør, at borgeren langsomt kommer i bedring/udvikler sig positivt. Efter et stykke tid begynder borgeren at komme med en del kommentarer om, at du er rigtig sød og har meget kønne øjne, og du synes borgeren kigger meget intenst på dig. Du begynder at få en fornemmelse af, at borgeren har udviklet roman dig.

Som medarbejder:

Hvordan tænker og føler du i situationen, og hv du dig?

Som kollega:

Din kollega fortæller dig om situationen, hvor h undvige borgerens blik og slå borgerens bemæ med et smil. Din kollega ved ikke, hvad hun ska bange for, at hun har gjort noget galt. Hvad sig til hende?

Som leder:

Du orienteres af den pågældende medarbejder Hvordan forholder du dig som leder?

Dilemma:

Når borgeren bliver opstemt i plejesituationer

Du skal hjælpe en borger i en intim situation (f. hjælpe borgeren i bad eller smøre vedkommend Da du selv mener, du er færdig, spørger borger nok vil fortsætte lidt endnu, for det er så dejligt.

Som medarbejder:

Hvordan tænker og føler du i situationen, og hv du dig?

Som kollega:

Din kollega fortæller dig om hendes oplevelse. I dig, at hun afviste borgerens ønske. Bagefter er tvivl, om det nu også var det rigtige. Hun beder vurdering af situationen. Hvad svarer du som ko

Som leder:

Medarbejderen opsøger dig og beder om din vu forholder du dig som leder?

Dilemma:

Når borgeren kommenterer dine bryster

En borger kommenterer dine bryster hver gang, du er hos ham. Han gør det kun, når I er alene, og hans komm hyppigere og hyppigere og mere direkte seksue du har forsøgt at tage noget neutralt tøj på. Du kolleger og finder ud af, at det kun sker ved dig

Som medarbejder:

Hvordan tænker og føler du i situationen, og hv du dig?

Som kollega:

Du opsøges af den pågældende medarbejder. H meget oprørt og græder over, at det kun sker fo hvorfor? Hvad gør du som kollega?

Som leder:

Du opsøges af den pågældende medarbejder. H meget oprørt og græder. Hun føler, at det er sva faglig kvalitet i behandlingen. Hvad gør du som

Dilemma:

Når borgeren gør fysiske tilnærmelser

I modtager en borger med demens. Borgeren begynder hurtigt at komme med seksuelle ytringer, når han er alene med personalet. Andre gange gør han fysiske tilnærmelser, og ofte onanerer han, når medarbejderen kommer ind på hans stue/værelse. Det er dog kun yngre medarbejdere, som udsættes for seksuelle ytringer/tilnærmelser.

Som medarbejder:

Du er netop startet på den pågældende arbejdsplads. Da du spørger en af dine kollegaer, svarer hun "at du bare skal ignorere det, da han ikke mener noget med det". Du kan dog mærke, at det begynder at gå dig på, og dine afvisninger over for borgeren hjælper ikke. Hvad gør du?

Som kollega:

I drøfter borgerens tilnærmelser i frokostpausen, hvor en af de nye medarbejdere giver udtryk for, at hun ikke ved, hvordan hun skal håndtere borgeren. Hvad gør I som kolleger?

Som leder:

Du bliver tilfældigt opmærksom på situationen, da du overhører to medarbejdere drøfte borgerens tilnærmelser. Hvordan reagerer du som leder?

Øvelse 2

Del jeres oplevelser med hinanden

Ved at dele jeres oplevelser med seksuel opmærksomhed med hinanden kan I få et overblik over udbredelsen på jeres arbejdsplads. Samtidigt giver det mulighed for at lære af hinanden og få en fælles forståelse.

Medarbejdere kan have meget forskellige tærskler for, hvornår en adfærd opleves som krænkende, ligesom man kan have meget forskellige måder at reagere på. Det er vigtigt at anerkende, at alle har forskellige grænser, og at grænserne altid skal respekteres. Vær derfor opmærksomme på, hvordan I reagerer, hvis en kollega deler en oplevelse med jer.

Inden I begynder at tale om jeres egne oplevelser, er det en god idé at starte med øvelsen "Skab åbenhed gennem dilemmakort" på forrige side. I kan bruge dilemmaerne som et springbræt til gå videre med jeres egne oplevelser, f.eks. med udgangspunkt i disse spørgsmål:

"Det er kompliceret at få sat ord på de her ting, for vi kan nogle gange fejlagtigt vende det indad – hvorfor kan jeg ikke klare det her? Det er jo så vigtigt at få vendt det med kollegerne og få talt om de ting, man synes, er svære, for vi er ikke udstyret med samme DNA, hvad det angår."
(Medarbejder)

Gode spørgsmål

- Hvilke dilemmaer kunne I genkende fra jeres egen hverdag?
- Oplever I andre dilemmaer i jeres egen hverdag?
- Er situationerne almindelige i det daglige arbejde, eller forekommer de sjældent?
- Hvilke konsekvenser har det?
- Hvordan plejer I at håndtere lignende situationer på arbejdspladsen?

I det videre arbejde er det en god idé at udvælge nogle vigtige udfordringer eller dilemmaer, som I vil prioritere at arbejde med på jeres arbejdsplads.

Sådan gør I

1. Skriv hver især jeres udfordringer ned på Post-its og sæt dem et sted, hvor I alle kan se dem, f.eks. en tavle.
2. Gruppér de problemstillinger, som minder om hinanden.
3. Udvælg én til tre udfordringer, som er mest centrale på jeres arbejdsplads, og som I godt kunne tænke jer at gøre noget ved.

Brug retningslinjer som fælles fundament

Medarbejderne har ofte forskellige holdninger til, hvordan man skal handle over for borgere, som udviser seksuel opmærksomhed. Samtidig har medarbejderne ofte forskellige forventninger til, hvordan deres kolleger og ledelse reagerer.

Som arbejdsplads er det vigtigt at have klare og tydelige retningslinjer for, hvad der forventes af både medarbejdere og ledelse. Det handler grundlæggende om at sikre, at kulturen og omgangsformen understøtter den enkeltes integritet. Det gælder både for medarbejdere og for borgere.

HVAD KAN MAN BRUGE RETNINGSLINJER TIL?

Klare retningslinjer eller seksualpolitikker er rigtigt gode værktøjer til at sikre, at medarbejdere og ledelse får et fælles sprog og et professionelt ståsted. Medarbejderne får drøftet deres egne normer og grænser og finder frem til en fælles måde at håndtere seksuel opmærksomhed på.

Retningslinjer kan også fungere som en fælles beredskabsplan, så hele personalegruppen ved, hvad der skal gøres/sættes i værk, hvis en medarbejder udsættes for seksuel opmærksomhed. Det giver en tryghed for medarbejderne at vide, hvordan de skal forholde sig, og hvem de skal henvende sig til.

HVAD ER RETNINGSLINJER?

Retningslinjer nedskrives i et dokument, som kan tilpasses løbende efter behov og forankres i MED-udvalget. Emnerne kan f.eks. være:

- Daglig praksis med et åbent og positivt miljø omkring borgerens seksualitet
- Leder- og kollegastøtte ved seksuel opmærksomhed
- Personalets rettigheder i forhold til at sige fra og søge støtte i forbindelse med seksuel opmærksomhed
- Påklædning og personligt udtryk hos den ansatte for at forebygge seksuel opmærksomhed
- Etik og tavshedspligt
- Beredskabsplan ved overgreb
- Hvordan arbejder vi professionelt med andre menneskers seksualitet.

Større forståelse af seksualitet som et grundlæggende behov

Arbejdspladser, der formulerer en seksualpolitik, oplever ofte, at de samtidigt får større forståelse af seksualitet som et grundlæggende menneskeligt behov hos borgerne.

Sådan gør I

1. Første skridt er i fællesskab at få sat ord på, hvad der er på spil på jeres arbejdsplads. Her kan I med fordel benytte øvelserne med dilemmakort og dele jeres oplevelser, som beskrevet i afsnittet "Kom godt i gang" på side 7. En anden mulighed er at få hjælp af en professionel seksualvejleder, hvis I har behov for et fagligt input om seksualitet.

2. Arranger møder, hvor medarbejdere, ledelse og arbejdsmiljøorganisationen i fællesskab udarbejder en politik.

3. Afhængig af størrelsen på arbejdspladsen kan I nedsætte en mindre gruppe af repræsentanter, som arbejder videre med udformningen af politikken.

4. Udpeg en tovholder, som følger op på og dokumenterer arbejdet, så det er tydeligt for jer selv og jeres kollegaer, hvad I er nået frem til.

5. Fremvis politikken for alle medarbejdere og opdater den løbende efter behov, så den forbliver levende og ikke ender i skrivebordsskuffen. I kan f.eks. fremvise og opdatere politikken i forbindelse med et personalemøde.

6. Husk også at introducere nye medarbejdere og eventuelt også samarbejdspartnere og pårørende til seksualpolitikken.

På de næste sider præsenterer vi eksempler fra tre arbejdspladser (hjemmeplejen, rehabiliteringscenteret og psykiatrien), der som led i forskningsprojektet om 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet' har valgt at arbejde med retningslinjer og politikker.

Eksempel fra en arbejdsplads

Fælles spilleregler i hjemmeplejen

Hvordan nedbryder man tabuet om seksuel opmærksomhed, så medarbejderne begynder at dele deres oplevelser med deres kollegaer og ledelse? Det var netop en af de udfordringer, som Them-Bryrup Hjemmepleje valgte at arbejde videre med i forskningsprojektet om 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet'.

UDFORDRINGEN

Them-Bryrup Hjemmepleje oplever, at medarbejdernes oplevelser med seksuel opmærksomhed ikke kommer frem i lyset. Samtidigt er der mange forskellige holdninger til, hvilke normer og grænser der skal gælde i praksis. Det betyder, at der ikke er en fælles handleplan, og at seksuel opmærksomhed udgør en belastning for medarbejderne, som bl.a. har ført til sygefravær.

FORLØBET

Them-Bryrup Hjemmepleje nedsætter en arbejdsgruppe på 12 personer bestående af repræsentanter for ledelsen, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og de øvrige medarbejdere. Gruppen sammensættes, så der deltager medarbejdere fra forskellige enheder, mænd og kvinder, nye og erfarne medarbejdere samt medarbejdere, som selv har oplevet seksuel opmærksomhed fra borgere.

Arbejdsgruppen begynder med at drøfte problemstillingerne i dilemmakortene (se side 26). Herefter deler medlemmerne deres egne oplevelser. Resultatet af drøftelserne præsenteres efterfølgende for de øvrige medarbejdere. På baggrund af disse møder beslutter arbejdsgruppen at udarbejde fælles retningslinjer (spilleregler), som skal gælde for alle medarbejdere.

I løbet af et par møder, som strækker sig over tre måneder, udarbejder gruppen et forslag til de nye retningslinjer. Hele arbejdspladsen godkender retningslinjerne og beslutter at afprøve dem i praksis. Efter et par måneder evaluerer gruppen retningslinjerne og justerer dem.

INDHOLDET I SPILLEREGLERNE

De fælles spilleregler forklarer, hvad medarbejderen skal gøre, hvis han/hun udsættes for seksuel opmærksomhed, og hvilke forventninger der er til kollegaerne. Spillereglerne stiller skarpt på tre forventninger:

- For det første skal alle medarbejdere altid orientere kollegaer og ledelse. Og for at sikre systematik i forebyggelsen skal medarbejderen dokumentere episoden i borgerens APV, udarbejde handleplan for borgeren og orientere arbejdsmiljøgruppen.
- For det andet skal kollegaerne lytte og udvise forståelse og accept frem for at sige: "Det sker ikke for mig", hvis en kollega udsættes for seksuel opmærksomhed.
- For det tredje skal medarbejderen afvise borgeren på en sober måde. Det indebærer, at medarbejderen klart siger fra i stedet for at aflede borgeren ved at tale om noget andet, hvis borgeren f.eks. kommer med sjofle kommentarer. Det indebærer også, at medarbejderen afviser en borger med udgangspunkt i sin faglighed og ikke privatliv, f.eks. ved at sige: "Jeg er her for at pleje dig" i stedet for: "Jeg er gift". Samtidigt skal afvisningen ikke skræmme eller være en kritik af borgeren.

FORMÅLET MED SPILLEREGLERNE

Formålet med spillereglerne er at sikre, at alle kan føle sig trygge, når de går på arbejde, og ved, hvordan de skal håndtere seksuel opmærksomhed fra borgere. Det skal ske ved at skabe en kultur, hvor det er naturligt at tale med kollegaerne om seksuel opmærksomhed fra borgere, og hvor de tavse medarbejdere tør åbne mere op. Samtidigt er det vigtigt at få etableret fælles normer og at sikre, at drøftelser af seksuel opmærksomhed er fagligt funderet.

Them-Bryrup Hjemmepleje

Them-Bryrup Hjemmepleje yder pleje til borgere i eget hjem. Det kan f.eks. være borgere, som har behov for hjælp efter indlæggelse på sygehus, eller terminale patienter, som ønsker at dø hjemme. Flere af borgerne er demente. Medarbejderne er uddannet som social- og sundhedsassistenter og -hjælpere samt sygeplejersker.

RESULTATER

Them-Bryrup Hjemmepleje oplever, at arbejdet med retningslinjerne har bidraget positivt til både arbejdsmiljø og deres indsats over for borgerne:

"Det har sat fokus på noget, som vi trængte til at få fokus på. Der er kommet noget frem, både fra borgerne og fra os selv. Vi er knapt så fordømmende, og vi ser vores borgere som hele mennesker, som også har en seksualitet."
(Medarbejder i Them-Bryrup Hjemmepleje)

RÅD TIL ANDRE ARBEJDSPLADSER

Them-Bryrup Hjemmepleje anbefaler, at alle medarbejdere orienteres og inddrages. Hos dem selv har det været en særlig udfordring at sikre information til aftenvagterne, som ikke deltager på teammøder.

Them Bryrup Hjemmepleje anbefaler, at man indhenter viden om borgernes seksualitet. F.eks. har der i Them-Bryrup Hjemmepleje været behov for viden om homoseksualitet i forbindelse med, at en mandlig medarbejder blev udsat for seksuel opmærksomhed fra en mandlig borger.

Eksempel fra en arbejdsplads

Stands ulykken i ergoterapien på rehabiliteringscenteret

Hvordan sikrer man, at man får sagt klart fra, når en borger udvikler romantiske følelser for medarbejderen eller kommer med sjofle kommentarer? Som led i forskningsprojektet 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet' har ergoterapien i Tranehaven Rehabiliteringscenter arbejdet med dette spørgsmål som den vigtigste udfordring hos dem.

UDFORDRINGEN

I ergoterapien i Tranehaven Rehabiliteringscenter er ergoterapeuterne i tvivl om, hvordan de skal håndtere, når en borger udvikler romantiske følelser for dem eller kommer med sjofle kommentarer. En typisk reaktion er at ignorere borgeren. Konsekvensen er, at medarbejderne ikke får sagt fra i tide og går alene rundt med oplevelsen af at blive krænket samtidigt med, at oplevelsen ødelægger den gode relation til borgeren.

FORLØBET

Ergoterapien nedsætter en arbejdsgruppe bestående af lederen, arbejdsmiljørepræsentanten og to medarbejdere (en mand og en kvinde). Arbejdsgruppen afholder en opstartsworkshop med alle ergoterapeuter, hvor dilemmakort (se side 26) drøftes, og hvor oplevelser fra dagligdagen deles i fællesskab.

I begyndelsen af forløbet er medarbejderne meget optaget af, hvordan de kan give borgeren en god og værdig afvisning, som ikke ødelægger forholdet, når borgeren udviser seksuel opmærksomhed. Senere opstår en erkendelse af, at ønsket om den gode afvisning ikke må være en barriere for at sige fra, lytte til egne følelser og passe på sig selv. Gruppen bliver derfor enige om, at det først og fremmest handler om at sige fra – og at gøre det med det samme i stedet for at gå og tænke over det i lang tid.

FORMÅL MED RETNINGSLINJERNE

At medarbejderne ikke skal finde sig i seksuel opmærksomhed, som er krænkende, ydmygende eller på anden måde giver anledning til en ubehagelig arbejdssituation. Når en medarbejder/kollega oplever seksuel opmærksomhed på sit arbejde, skal det stoppes hurtigst muligt – i passende proportion svarende til oplevelsen, eller hvad situationen lægger op til. Medarbejderen skal bevare professionaliteten og være tydelig om sin professionelle rolle.

På den baggrund udarbejder gruppen de nye retningslinjer, og efter et par måneder fremlægger de retningslinjerne for alle medarbejdere. Alle medarbejdere bakker op om retningslinjerne, og efter yderligere to måneders afprøvning og evaluering færdiggør gruppen retningslinjerne.

INDHOLDET I RETNINGSLINJERNE

Retningslinjerne fremlægger ergoterapiens syn på seksuel opmærksomhed som et arbejdsmiljøproblem, som skal behandles på samme måde som andre arbejdsulykker. Derudover indeholder retningslinjerne en manual til medarbejderne i form af tre trin, som medarbejderne normalt skal følge, når der sker en arbejdsulykke:

1. Forebyg ulykken
2. Stands ulykken
3. Tilkald hjælp

Første trin handler om, hvordan seksuel opmærksomhed kan forebygges. Her sætter ergoterapien især fokus på tydelige roller og kommunikation, der ikke kan misforstås. Der skal sikres en god balance mellem professionalitet og ligeværdighed. Dette kræver samtidig, at medarbejderne bevidst skal foretage en god forberedelse.

"Stands ulykken" handler om medarbejdernes ret til at sige fra, når de udsættes for seksuel opmærksomhed, og retten til at blive bakket op af kolleger og ledelse – og at der ikke findes en bagatelgrænse. Samtidigt giver retningslinjerne konkrete eksempler på professionelle vendinger, som medarbejderne kan bruge, når de udsættes for seksuel opmærksomhed.

Tranehaven rehabiliteringscenter

Tranehaven er et kommunalt forebyggelses- og genoptræningscenter, som bl.a. varetager genoptræning, bevilling af hjælpemidler og boligændringer samt rehabilitering. Kerneopgaven indebærer også hjemmebesøg og hjemmetræning, og medarbejderne er typisk ergo- eller fysioterapeuter.

Under "Tilkald hjælp" angiver retningslinjerne forskellige måder at handle på, hvis man som medarbejder udsættes for seksuel opmærksomhed. Handleanvisningerne tager udgangspunkt i hændelsens alvorlighed. Anvisningerne handler f.eks. om at kontakte leder, tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, at få talt om episoden, at det er tilladt at forlade et hjemmebesøg og lade en kollega tage over og – i ekstreme tilfælde – at politianmelde en borger.

RESULTATER

Resultatet af forløbet er, at seksuel opmærksomhed nu behandles på lige fod med andre arbejdsulykker i ergoterapien.

"Vi har fået tænkt over, hvordan vi fremstår professionelt i disse situationer, at vi selv har en rolle i det. Det er godt, at vi kan bruge eksemplerne til at sige fra, f.eks. vidste ikke alle, at vi kunne afbryde hjemmebesøg."
(Ergoterapeut)

"Problemet bliver lagt ud på bordet mere end, at det er noget, man går med selv."
(Arbejdsmiljørepræsentanten)

"Det går ikke ind på samme måde, når en borger går for tæt på. Jeg kan bedre adskille mig selv fra borgeren nu og kan takle det mere roligt."
(Ergoterapeut)

RÅD TIL ANDRE ARBEJDSPLADSER

Ergoterapien i Tranehaven Rehabiliteringscenter vurderer, at det er særlig vigtigt at blive ved med at have fokus på udfordringerne. I ergoterapien bliver seksuel opmærksomhed fra borgere derfor en del af afdelingens APV, og gruppen vil udarbejde informationsmateriale til nye medarbejdere. Emnet vil også blive taget op på personalemøder ved behov.

Eksempel fra en arbejdsplads

Etisk kodeks i psykiatrien

Hvad gør man, hvis borgeren er nøgen, når man møder ham/hende i eget hjem? Eller hvis to borgere begynder at være meget intime i fællesrummet? Sådanne udfordringer blev fokuspunktet for Struer Handicap & Psykiatri, da de deltog i forskningsprojektet om 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet'.

UDFORDRINGEN

I Struer Handicap & Psykiatri oplever medarbejdere og ledelse, at de mangler fælles procedurer for, hvordan de skal tackle situationer, hvor borgernes seksualitet kommer til udtryk. Medarbejderne sender forskellige signaler til borgerne om, hvad der er acceptabelt og ikke acceptabelt, og der mangler bevidsthed og åbenhed i medarbejdergruppen om egne personlige grænser.

FORLØBET

Struer Handicap & Psykiatri samler en gruppe på 15 personer, bestående af souschef, arbejdsmiljørepræsentant og en medarbejder fra hvert arbejdsområde.

I gruppen gennemføres en opstartsdag, hvor medarbejderne drøfter dilemmakort (se side 26) og sammenligner med deres egne oplevelser. Drøftelserne viser, at medarbejderne især er udfordret i forhold til håndtering af seksuel opmærksomhed, når krænkelsen foregår i borgerens hjem. Medarbejderne oplever derudover udfordringer med seksuel opmærksomhed på de sociale medier. Gruppen vælger dog at udskyde arbejdet med sociale medier til et senere tidspunkt.

Struer Handicap & Psykiatri undersøger, om der allerede findes retningslinjer i kommunen, men opdager, at de er på forkant. På den baggrund udarbejder gruppen et etisk kodeks som en guide til medarbejdere. Udarbejdelsen tager et par måneder. Det etiske kodeks sendes herefter rundt til alle medarbejdere, som bakker op om initiativet.

Alle medarbejdere afprøver kodekset over et par måneder, hvorefter det bliver evalueret og justeret på et personalemøde med alle medarbejdere. Herefter bliver kodekset endeligt færdiggjort og formelt vedtaget.

INDHOLDET I DET ETISKE KODEKS

Kodekset beskriver med konkrete anvisninger, hvad medarbejderen kan sige og gøre i forbindelse med seksuel opmærksomhed i en række mulige situationer i borgerens eget hjem og i fælleslokaler. Der gives også en detaljeret dresscode for medarbejderen for at forebygge misforståelser fra borgerens side og øge sikkerheden.

Der lægges samtidigt vægt på, at det ikke kun handler om at beskytte medarbejderen, men også om at skabe gode rammer for respekt og værdighed, når arbejdet foregår i borgerens eget hjem.

RESULTATER

Struer Handicap & Psykiatri er især glad for, at det lykkedes at få inddraget alle medarbejdere:

> *"Man får ejerskab for det som sker – det bliver anderledes taget imod, fordi medarbejderne har været med til at udvikle redskaberne. Det ville måske være modtaget anderledes, hvis retningslinjerne blot var blevet udstukket af ledelsen."*
> (Medarbejder)

FORMÅL MED DET ETISKE KODEKS

Formålet er at skabe gensidige krav og forventninger via fælles retningslinjer for både ledere, medarbejdere og samarbejdspartnere. Det etiske kodeks skal sikre, at borgerne bliver mødt ens, uanset hvilken ansat borgeren møder, og dermed mindske belastninger blandt personale og borgere. Samtidigt ønsker man at have et redskab til at vejlede nye medarbejdere i, hvordan de skal forholde sig til borgeren.

Struer Handicap & Psykiatri

Struer Handicap & Psykiatri består af et boligfællesskab med 15 lejligheder efter almenlejeloven, en akut lejlighed og åben rådgivning. Psykiatriens borgere er sårbare borgere med misbrugsproblemer, borgere med erhvervet hjerneskade og sent udviklede borgere. Medarbejderne yder en pædagogisk indsats til borgerne, så de bliver bedre til at tage ansvar i eget liv og dermed får øget deres livskvalitet. Struer Handicap & Psykiatri beskæftiger en centerleder, team-/afdelingsledere, pædagoger, pædagogstuderende, sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter samt ergoterapeuter.

RÅD TIL ANDRE ARBEJDSPLADSER

Struer Handicap & Psykiatri anbefaler at involvere en stor gruppe medarbejdere i arbejdet med at udvikle retningslinjer. Hos Struer Psykiatri lykkedes det at ændre holdninger og få skabt opbakning til de nye værdier hele vejen rundt. Struer Handicap & Psykiatri anbefaler også, at man har øje for, hvordan nye vikarer kan forstå og acceptere den aftalte dresscode.

Struer Handicap & Psykiatri vurderer desuden, at andre arbejdspladser bør have fokus på borgere med lavt funktionsniveau, som ikke forstår retningslinjerne, og på at sikre opbakning fra borgere med et højt funktionsniveau, som kan problematisere retningslinjernes berettigelse.

Inddrag borgeren og pårørende

Borgeren og de pårørende er vigtige samarbejdspartnere, når det handler om at forebygge og håndtere seksuel opmærksomhed.

DET HANDLER OM DEN GODE RELATION

Det kan være grænseoverskridende at skulle tale med borgeren eller de pårørende om emner af seksuel karakter. Mange medarbejdere oplever især, at det er svært at sige tydeligt fra – uden at ødelægge relationen til borgerne. Samtidigt er de bange for, at borgeren stemples negativt, hvis de fortæller deres kollegaer, at de har været udsat for seksuel opmærksomhed fra en borger. Konsekvensen kan dog være, at kollegaerne ikke får den fornødne information til at forebygge fremtidige hændelser, eller at borgeren ikke får hjælp.

HJÆLP BORGERNE TIL AT FORSTÅ RETNINGSLINJER

Borgere med nedsat kognitiv funktion og demens kan være udfordrede i forhold til at tale med medarbejderen om abstrakte begreber som seksualitet og grænsesætning. Samtidigt har nogle borgere også svært ved at forstå, at deres adfærd kan virke krænkende, og ved måske ikke, hvordan de forventes at opføre sig.

En seksualpolitik eller andre former for retningslinjer har konsekvenser for borgerne, fordi den ændrer den måde medarbejderne møder borgerne på og/eller de regler og forventninger, som arbejdspladsen har til borgeren.

Mens de mere kognitivt udfordrede borgere kan have svært ved at forstå retningslinjerne og politikkerne, så kan de mere ressourcestærke borgere stille spørgsmålstegn ved – eller måske ligefrem afvise – de nye regler. Ved at hjælpe borgerne til at forstå retningslinjerne – og eventuelt også inddrage borgerne i at udforme retningslinjerne – kan nogle episoder med seksuel opmærksomhed forebygges.

Overvej derfor, hvordan I vil inddrage borgerne. Som eksempel har seksualvejledere fra botilbuddet Hulegården udviklet en seksualpolitik for både borgere og medarbejdere. Seksualpolitikken for borgerne er udviklet i samarbejde med beboerne (se side 30).

På de næste sider præsenterer vi to metoder, som I kan bruge til at inddrage borgeren og pårørende, og et eksempel fra en arbejdsplads.

Metoderne er særligt egnede på arbejdspladser, hvor medarbejderne har langvarig kontakt med borgerne, så der er tid til at udvikle borgerens holdninger og adfærd. Men arbejdspladser med mere kortvarig kontakt kan måske også hente inspiration til nye måder at samarbejde med borgere og pårørende på.

Metode 1

Gruppesamtaler som hjælp til borgeren

Det er ikke kun medarbejderne, som har svært ved at tale om seksualitet. Det kan også være en uvant oplevelse for borgeren. Og hvis borgeren har demens eller er kognitivt udfordret, kan det kræve en særlig indsats.

På Hulegården har seksualvejlederne arbejdet med borgernes seksualitet via gruppesamtaler. Grupperne har bl.a. understøttet arbejdet med at udvikle en seksualpolitik for beboerne (se side 30). Hulegården giver her nogle gode råd til, hvordan I kan arbejde med grupper, og hvordan I kan organisere arbejdet.

HVEM KAN VÆRE MED OG HVOR OFTE SKAL MAN MØDES?

Som tommelfingerregel kan der indgå 5-6 borgere. I kan med fordel inddele grupperne efter deres videns- og aldersniveau, men som udgangspunkt kan alle deltage. Uanset funktionsniveau kan borgerne få udbytte af at deltage – også selvom borgeren mest lytter og iagttager de andre. Metoden er dog mest anvendelig, hvis I har længerevarende kontakt med borgerne.

Hulegårdens seksualvejledere afholder gruppesessioner hver tredje uge. Hver session varer cirka tre timer og begynder altid med en fælles middag.

"Det er vigtigt at starte med en aktivitet, som kan ryste deltagerne sammen. Det støtter dem efterfølgende i at koncentrere sig om det valgte tema."
(Seksualvejleder fra Hulegården)

FORDELE VED METODEN

Metoden er velegnet til at skabe et fortroligt og tillidsfuldt rum, hvor borgerne kan dele noget privat og spejle sig i hinanden. Borgerne kan blive inspireret af hinanden, og grupperne kan åbne op for emner, som borgerne normalt ikke ville drøfte med medarbejderne.

HVILKE EMNER KAN MAN TAGE OP I GRUPPEN?

På Hulegården vælges temaerne i samarbejde med beboerne, men seksualvejlederne anbefaler, at personalet foreslår emner om følelser, kroppen og seksualitet.

"Nogle borgere har også brug for at få vist film, billeder, bøger, hjemmesider eller spille nogle relevante spil for at blive guidet ind på, hvad det handler om. Det skal også præsenteres visuelt, hvad der kunne være relevant."
(Seksualvejleder fra Hulegården)

HVILKEN FORBEREDELSE KRÆVER DET?

Medarbejderne skal forberede sig meget. Ifølge Hulegården skal I regne med cirka fire timers forberedelse per session. Forberedelsen omfatter bl.a.:

- En afdækning af, hvad der er sket siden sidst, og om der er noget nyt, som der skal tages højde for (information fås løbende fra øvrige personale).
- At sikre hyggelige fysiske omgiver, f.eks. med rumopdeling, dæmpet belysning og musik.
- At forberede spil, rollespil, sanseøvelser eller finde andet relevant materiale frem.
- Opsøgende arbejde i forhold til at motivere beboerne til at deltage (cirka en time per session).
- Introduktion af studerende og nye kolleger til grupperne.

I kan med fordel planlægge sessionerne for et år ad gangen, hvor I justerer temaerne løbende efter behov.

Eksempler på gruppetemaer

- At håndtere de følelsesmæssige aspekter af relationer og seksualitet
- Hvordan kan man tilfredsstille sig selv?
- Sociale kompetencer
- Krop og seksualitet
- Egne og andres grænser

FORUDSÆTNINGER

Det kan være en fordel at få hjælp fra en uddannet seksualvejleder, men det er ikke en forudsætning. Det kræver ikke en særlig uddannelse.

"Den vigtigste forudsætning er motivation og lyst til at arbejde med seksualitet og et godt kendskab til egne grænser. Det professionelle krav bør derfor være, at man kan mærke efter i sig selv, hvad man vil være med til."
(Seksualvejleder fra Hulegården)

Metode 2

Rollespil som kommunikationsform

Kroppen husker bedre, hvis den har øvet det lærte i praksis. Rollespil egner sig derfor godt som metode til at illustrere og konkretisere abstrakte begreber og følelser, som ellers kan være svære at forholde sig til eller sætte ord på. Det har seksualvejlederne på botilbuddet Hulegården erfareret gennem deres arbejde med borgere med kognitiv funktionsnedsættelse.

Rollespilsmetoden kan understøtte arbejdet med en seksualpolitik og grænsesætning. Det kan både være grænsesætning ved problematisk adfærd, som seksuel opmærksomhed, eller en forebyggende indsats med at vise borgerne, hvordan man kan udvise nærhed og ømhed på en god og acceptabel måde.

"Gennem rollespil kan medarbejderne give de sprogligt udfordrede borgere mulighed for at komme på banen. Her kan alle være med – uanset funktionsniveau. Det kan dog være nødvendigt at øve flere gange, når borgeren har hukommelsesbesvær."
(Seksualvejleder, Hulegården)

Samtidigt kan metoden bruges internt i personalegruppen som en metode til at dele viden og erfaringer på en meget konkret måde.

Metoden kan enten bruges som et ad hoc-redskab, hvor medarbejdere griber en situation i dagligdagen, eller via en mere systematisk og planlagt tilgang, f.eks. i forbindelse med et personalemøde.

HULEGÅRDENS RÅD TIL ANDRE ARBEJDSPLADSER

Det kræver ikke nogen særlige forudsætninger eller uddannelse. Det er dog vigtigt at være bevidst om sine egne grænser og reaktioner og at forholde sig nysgerrigt og anerkendende. Og så kræver det mod. Hvis man tager nogle meget svære problemstillinger op med borgerne, kan det være nødvendigt med en vis psykologisk indsigt. Husk, at I altid kan stoppe igen.

Eksempel 1:

Grænsesætning

En gruppe mandlige borgere er vant til at få knus af medarbejderne. På et tidspunkt sker der en større udskiftning i personalegruppen. De nye medarbejder bryder sig ikke om at få knus af borgerne, som ofte fik rejsning i forbindelse med knusene. Gennem rollespil viste medarbejderne, hvordan man kan hilse i stedet.

Eksempel 2:

Intern læring og videndeling i personalegruppen

En medarbejder har fundet en god og anerkendende måde at håndtere seksuel opmærksomhed på. Ved hjælp af rollespil, hvor en kollega spiller rollen som borger, kan hun/han vise, hvordan det gøres i praksis. På den måde kan personalegruppen dele viden/erfaringer på en meget konkret måde.

Eksempel fra en arbejdsplads

Den personlige samtale på plejehjemmet

Hvordan taler man med pårørende om borgerens seksualitet på en naturlig og faglig måde? Og hvornår skal man gøre pårørende opmærksom på, at borgeren udviser seksuel opmærksomhed over for personalet eller andre beboere? Dette udgjorde nogle af de udfordringer, som Funder Plejecenter valgte at fokusere på i forskningsprojektet om 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet'.

UDFORDRINGEN

På Funder Plejecenter forekommer seksuel opmærksomhed fra f.eks. borgere med demens, som både bliver forelskede i medarbejderne og/eller udsætter dem for seksuelle ytringer og berøringer. Medarbejderne vurderer, at mange af tilfældene kunne have været forebygget, hvis de havde haft viden om borgerens seksuelle vaner og behov.

Selvom visitationsskemaet indeholder et punkt om seksualitet, bliver det stort set aldrig udfyldt, fordi medarbejderne oplever, at det er svært at tage hul på emnet. Det giver plejehjemmet et problem med at dokumentere problemerne, så der kan lægges handleplaner for forebyggelse.

FORLØBET

Funder Plejehjem nedsætter en arbejdsgruppe bestående af en leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten samt tre medarbejdere. Gruppen beslutter at holde en workshop for størstedelen af personalet, hvor også kommunes arbejdsmiljørådgiver deltager.

På workshoppen sammenligner deltagerne typiske dilemmaer ud fra dilemmakort (se side 26) med deres egne oplevelser. Det viser sig, at mange har gået med deres oplevelser for sig selv og er glade for, at emnet bliver taget op. Mange er nemlig i tvivl om, hvornår og hvordan de bedst muligt inddrager pårørende.

Det besluttes at lave en guide som hjælp til medarbejdernes samtaler med borgere og pårørende. Arbejdsgruppen arbejder med at formulere guiden sammen med områdets arbejdsmiljøkonsulent og henter også hjælp hos kommunes seksualvejleder. Et punkt, der skal afklares, er, hvordan der kan skrives i borgerens journal om problemerne med seksuel opmærksomhed, når pårørende har aktindsigt. Guiden fremlægges på et møde med hele medarbejdergruppen. Efter at have afprøvet guiden over to måneder vedtages den endeligt.

INDHOLDET I SAMTALEGUIDEN

Samtaleguiden indeholder stikord og forslag til spørgsmål, som medarbejderen kan anvende i samtalen med de pårørende og eventuelt borgeren, som f.eks.: *"Din mor/far/ægtefælle har en demenssygdom, som kan forandre adfærden i forhold til samlivet. Er det noget I har oplevet derhjemme?"*

I samtaleguiden forklares det, at ordvalget i spørgsmålene skal tilpasses den enkelte borger/pårørende. F.eks. vil nogle borgere foretrække begrebet sexliv, mens andre foretrækker begrebet samliv.

Samtaleguiden forklarer også, hvornår samtalen kan afholdes. Her anbefales det, at samtalen først finder sted, når der er opbygget et tillidsforhold. I forbindelse med visitationen kan medarbejderen gøre opmærksom på, at seksualitet er vigtigt for mange, og at medarbejderen derfor vil vende tilbage til emnet senere. Guiden rådgiver også om, hvordan medarbejderen skal skrive referat af samtalen af hensyn til pårørendes aktindsigt.

FORMÅL MED SAMTALEGUIDEN

At kunne kommunikere med borgere og pårørende om seksualitet på en naturlig måde og at forebygge og forberede medarbejderne på seksuel opmærksomhed. Det skal ske ved at give medarbejderne redskaberne til at indgå i en dialog med borgere og pårørende, at kunne dokumentere emner vedrørende seksualitet og dermed give grundlag for at handle.

RESULTATER

Forløbet har givet en øget bevidsthed om alvoren i problemerne med seksuel opmærksomhed:

"Det har vist sig at berøre os mere i dagligdagen, end vi havde tænkt."

I forhold til at gennemføre samtalerne er Funder Plejehjem så småt på vej i forhold til et sårbart emne:

"Det har været et tabuemne, der er rykket frem og kommet i fokus: Nu tør vi tage hul på det. Det er blevet klart, at der er stor forskel på medarbejderne. Nogle tager umiddelbart afstand, men når det bliver mere konkret gennem interviewguiden, vil flere gerne tage emnerne op. Der er dog god forståelse af, at vi ikke er ens, og at alle ikke kan have disse samtaler. Nogle skal hjælpes lidt på vej."

Samtidigt fortæller medarbejderne på Funder, at samtalerne har gjort dem opmærksomme på, at der er beboere som har nogle behov, der ikke blev tilgodeset, fordi seksualitet ikke tidligere var på dagsordenen. Det kan f.eks. handle om massage af ældre beboere med stort behov for kropsberøring.

RÅD TIL ANDRE ARBEJDSPLADSER

Da det kan være særlig vanskeligt at få taget hul på samtalen om seksualitet, råder Funder Plejehjem til, at der først opbygges et tillidsforhold til borgeren og de pårørende. Som medarbejder skal man også være opmærksom på, at de pårørende ikke altid er bevidste om borgerens fysiske og seksuelle behov. Så måske skal de pårørende have viden om, at ældre mennesker også har seksuelle behov.

Funder Plejecenter

Beboerne på Funder Plejehjem er 67+ år. Gennemsnitsalderen er 85 år. Størstedelen af beboerne er hukommelsessvækkede, og op til 80 % er demente. Medarbejderne omfatter bl.a. sygeplejersker og SOSU-hjælpere.

Brug aktionslæring når I vil udvikle jeres egne løsninger

Aktionslæring består i at involvere en gruppe medarbejdere – en aktionsgruppe – i en forandringsproces, som består af en vekselvirkning mellem afprøvning af nye indsatser og refleksion. Det har vist sig at være en god metode til at skabe læring og kompetence-udvikling.

Fire af de fem arbejdspladser i forsknings- og udviklingsprojektet 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet' deltog i et aktionslærings-forløb, som skulle hjælpe arbejdspladserne med at udvikle og implementere metoder, der kan forebygge seksuel opmærk-somhed og mindske de belastninger, som medarbejderne kan opleve.

Vi giver her et overblik over forandringsprocessen, som i dette projekt blev udført i samarbejde med forskere fra COWI og Statens Institut for Folkesundhed og bestod af fire faser:

FASE 1: Involver både ledelse og medarbejdere

FASE 2: Udvælg centrale problemer

FASE 3: Udvælg konkrete løsninger

FASE 4: Afprøv løsningerne i praksis

Fase 1 består i at nedsætte en aktionsgruppe, som skal drive forandringen fremad. Det er vigtigt at sikre, at proces-sen forankres hos ledelsen og hos medarbejdere med særlig interesse eller forudsætninger, samt at der er ledelsesmæssig opbakning gennem hele processen. Derfor kan det være en god ide, at aktionsgruppen både består af medarbejdere, ledelse og arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant. Gruppen består typisk af 5-10 medlemmer.

Fase 2 handler om at afgrænse det problem, som aktionsgrup-pen skal forsøge at løse. Det er vigtigt, at det er et problem eller en udfordring, som er fremtrædende i arbejdet, og som gruppen har lyst til at arbejde med og mulighed for at handle på.

Fase 3 har fokus på at udvælge en løsning på problemet. Løsningen vil ofte bestå af flere trin. Første trin kan f.eks. være at indhente hjælp fra eksperter (f.eks. en seksualvejleder) eller mere viden om udfordringen.

Fase 4 består i at afprøve løsningen i praksis blandt medar-bejderne. Det kan f.eks. være at afprøve nye retningslinjer for, hvordan medarbejderen kan kommunikere med de pårørende om den demente borgers seksualitet for at finde ud af, hvilke behov borgeren har. Efter afprøvningen vil der ofte være behov for at justere den valgte løsning. Det er også vigtigt systematisk at følge op på løsningen – enten i hele personalegruppen eller i en mindre gruppe, f.eks. ved at interviewe medarbejderne.

Dilemmakort

Dilemma:

Når god kemi bliver til forelskelse

Du står for behandling/pleje af en borger. Behandlingen foregår over en længere periode, og der opbygges et tillidsforhold. I har en god kemi, og du yder en høj faglighed, som gør, at borgeren langsomt kommer i bedring/udvikler sig positivt. Efter et stykke tid begynder borgeren at komme med en del kommentarer om, at du er rigtig sød og har meget kønne øjne, og du synes borgeren kigger meget intenst på dig. Du begynder at få en fornemmelse af, at borgeren har udviklet romantiske følelser for dig.

Som medarbejder:

Hvordan tænker og føler du i situationen, og hvordan forholder du dig?

Som kollega:

Din kollega fortæller dig om situationen, hvor hun har søgt at undvige borgerens blik og slå borgerens bemærkninger hen med et smil. Din kollega ved ikke, hvad hun skal gøre og er bange for, at hun har gjort noget galt. Hvad siger du som kollega til hende?

Som leder:

Du orienteres af den pågældende medarbejder om situationen. Hvordan forholder du dig som leder?

Dilemma:

Når borgeren bliver opstemt i plejesituationen

Du skal hjælpe en borger i en intim situation (f.eks. ved at hjælpe borgeren i bad eller smøre vedkommende ind i creme). Da du selv mener, du er færdig, spørger borgeren, om du ikke nok vil fortsætte lidt endnu, for det er så dejligt.

Som medarbejder:

Hvordan tænker og føler du i situationen, og hvordan forholder du dig?

Som kollega:

Din kollega fortæller dig om hendes oplevelse. Hun fortæller dig, at hun afviste borgerens ønske. Bagefter er hun kommet i tvivl, om det nu også var det rigtige. Hun beder derfor om din vurdering af situationen. Hvad svarer du som kollega?

Som leder:

Medarbejderen opsøger dig og beder om din vurdering. Hvordan forholder du dig som leder?

Dilemma:

Når borgeren kommenterer dine bryster

En borger kommenterer dine bryster hver gang, du er hos ham. Han gør det kun, når I er alene, og hans kommentarer bliver hyppigere og hyppigere og mere direkte seksuelt ladet, selv om du har forsøgt at tage noget neutralt tøj på. Du taler med dine kolleger og finder ud af, at det kun sker ved dig.

Som medarbejder:

Hvordan tænker og føler du i situationen, og hvordan forholder du dig?

Som kollega:

Du opsøges af den pågældende medarbejder. Hun er tydeligt meget oprørt og græder over, at det kun sker for hende, og hvorfor? Hvad gør du som kollega?

Som leder:

Du opsøges af den pågældende medarbejder. Hun er tydeligt meget oprørt og græder. Hun føler, at det er svært at yde en god faglig kvalitet i behandlingen. Hvad gør du som leder?

Dilemma:

Når borgeren gør fysiske tilnærmelser

I modtager en borger med demens. Borgeren begynder hurtigt at komme med seksuelle ytringer, når han er alene med personalet. Andre gange gør han fysiske tilnærmelser, og ofte onanerer han, når medarbejderen kommer ind på hans stue/ værelse. Det er dog kun yngre medarbejdere, som udsættes for seksuelle ytringer/tilnærmelser.

Som medarbejder:

Du er netop startet på den pågældende arbejdsplads. Da du spørger en af dine kollegaer, svarer hun, ”at du bare skal ignorere det, da han ikke mener noget med det”. Du kan dog mærke, at det begynder at gå dig på, og dine afvisninger over for borgeren hjælper ikke. Hvad gør du?

Som kollega:

I drøfter borgerens tilnærmelser i frokostpausen, hvor en af de nye medarbejdere giver udtryk for, at hun ikke ved, hvordan hun skal håndtere borgeren. Hvad gør I som kolleger?

Som leder:

Du bliver tilfældigt opmærksom på situationen, da du overhører to medarbejdere drøfte borgerens tilnærmelser. Hvordan reagerer du som leder?

Seksualpolitik beboere

Seksualpolitikken ”Kald det kærlighed” er udviklet af beboere på Hulegården i samarbejde med seksualvejlederteamet.

Kald det kærli

Respekt

Jeg bestemmer selv, hvem jeg vil være kæreste med:

- jeg kan selv vælge om det skal være en mand eller en kvinde
- mine venner bestemmer ikke
- pædagogen bestemmer ikke
- mine forældre bestemmer ikke

Jeg bestemmer selv, hvad jeg vil være med til:

- om jeg har lyst til at kysse
- om jeg har lyst til at kæle og røre
- om jeg har lyst til at bolle

Jeg skal være ærlig:

- jeg må ikke opdigte/fortælle løgnehistorier, der går ud over andre

Jeg skal mærke mig selv og lytte til andre:

- min kæreste
- mine venner
- dem jeg bor sammen med

Jeg skal respektere et nej:

- jeg har ret til at sige nej – også selv om vi er kærester
- andre har ret til at sige nej
- det er ulovligt ikke at stoppe, når en anden siger nej

ghed

Jalousi

- Jeg kan godt tale og danse med andre, selvom jeg har en kæreste
- Jeg kan snakke om jalousi med min kæreste
- Jeg kan snakke om jalousi med personalet

Etik

Personalet skal respektere:

- det er mit liv – mit hjem
- at ringe/banke på min dør
- et nej til besøg, eller en snak
- jeg vælger, hvem jeg snakker bedst med

Personalet skal være gode til:

- at snakke med mig om følelser, kærlighed og seksualitet f.eks.
- hvordan jeg kæler med mig selv
- hvordan jeg bruger en dildo
- fortælle mig hvordan og hvor jeg kan få hjælp
- fortælle hvordan og hvor jeg kan finde en kæreste
- at snakke med mig, når jeg er ked af det
- at gå med til lægen eller gynækologen

Sikker sex

Hvis du vil undgå kønssygdomme:

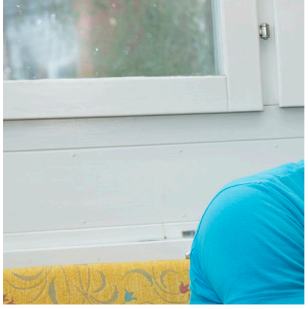
- brug kondom på pikken – må kun bruges én gang

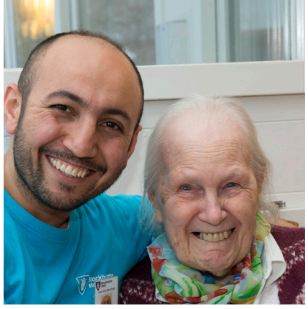
Hvis du vil undgå graviditet:

- brug prævention

Lyst og glæde

- kæle og røre ved mig selv
- være sammen med én jeg kan lide
- kæle med min kæreste
- kysse på hinanden
- hjertet banker hurtigt
- kroppen føles varm
- det er dejligt at elske
- bagefter har vi det rart – vi kan snakke og hygge os sammen





LÆS MERE

Uønsket seksuel opmærksomhed.
BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig Administration, 2017.
https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/uoensket-seksuel-opmaerksomhed

Et godt psykisk arbejdsmiljø – Forebyg seksuel chikane.
Arbejdstilsynet, 2015.
https://arbejdstilsynet.dk/~/media/AT/at/06-Temaer/Psyktema/seksuel-chikane-pjece.pdf

Birgitte Ramsø Thomsen: *At arbejde i borgerens hjem.*
BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig Administration, 2017.
https://www.arbejdsmiljoweb.dk/media/4422050/at-arbejde-i-borgernes-hjem-print-.pdf

Anne Skov & Henriette Holmskov: *Seksualitet på dagsordenen. En håndbog om professionel støtte til voksne med funktionsnedsættelse.*
Socialstyrelsen, 2012.
https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/seksualitet-pa-dagsordenen/@@download/publication

Seksualvejlederforeningen i Danmark.
http://www.seksualvejlederforeningen.dk/

Arbejder du med pleje, støtte og omsorg, dvs. i hjemmeplejen, på et plejehjem, et hospital, et bosted, i psykiatrien eller lignende?

Har I udfordringer med seksuel opmærksomhed fra jeres borgere, dvs. episoder, hvor en medarbejder oplever, at en borgers adfærd er krænkende eller på anden måde belastende?

Vil du gerne finde ud af, om I har sådanne udfordringer og gøre noget ved dem, hvis I har?

Så er denne guide til dig og din arbejdsplads!

Formålet med guiden er at sætte fokus på seksuel opmærksomhed fra borgere og give inspiration til en indsats for at minimere belastninger som følge af seksuel opmærksomhed.

Guiden er udarbejdet på baggrund af forsknings- og udviklingsprojektet 'Seksuel chikane i omsorgsarbejdet', som er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden og gennemført i et samarbejde mellem COWI, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Statens Institut for Folkesundhed og NIRAS.

Metoderne og redskaberne, der præsenteres i guiden, er udviklet i et tæt samarbejde med fem arbejdspladser inden for social- og sundhedssektoren.

COWI
SDU STATENS INSTITUT FOR FOLKESUNDHED
NIRAS
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø