

Kort sammenskrivning af hjemmeopgave, udført i forbindelse med Frontløberuddannelsen 2010.

Vold og voldsforebyggelse i arbejdet med demente borgere

Af plejehjemslederne Helene Fisker og Karin Stadsgaard, Tårnby Kommune

I Tårnby Kommune er der udarbejdet overordnede generelle retningslinjer for vold og voldsforebyggelse, som er gældende for alle eksterne institutioner i kommunen. Ud over de overordnede retningslinjer har hver institution udarbejdet specifikke retningslinjer tilpasset stedets kultur og værdier samt organisatorisk opbygning.

På hver institution er der udarbejdet en sikkerhedshåndbog. Bogen indeholder fx anvisninger for tilkald af håndværkere, beredskabsplan i tilfælde af brand, håndtering af klager, Arbejdstilsynets vejledning vedrørende APV, beskrivelse af sikkerhedsorganisationen i Tårnby Kommune, vejledning til anmeldelse af arbejdsskade og kortlægning af arbejdsulykker, retningslinjer for identifikation og håndtering af trusler, vold og chikane for sundhedsforvaltningens eksterne institutioner og oplysninger om psykologisk krisehjælp.

Styrker og svagheder

Vi vurderer, at der er følgende styrker ved vor arbejdsplads' voldsforebyggende indsats:

- At vi i kommunen har forholdt os til og dermed anerkendt vigtigheden af voldsforebyggelse
- At vi har etableret hjælpemuligheder, når skaden er sket
- At vi har udarbejdet en procedure, som man kan tage i hånden og anvende punktvis
- At proceduren omfatter både vejledning til ledere, kollegaer og den voldsramte
- At vores procedurer og regler er gældende for samtlige ansatte i forvaltningen - samme regler alle steder

Vi vurderer, at der er følgende svagheder ved vor arbejdsplads' voldsforebyggende indsats

- Materialet er meget omfattende og det overordnede er primært ledelsesorienteret
- Materialet fordrer, at man kontinuerligt følger op på det og er bevidst om, at det kendes og kan anvendes af samtlige ansatte.

Hvordan kan voldsforebyggelse på vore arbejdspladser forbedres?

Vi er begge plejehjemsledere i Tårnby Kommune og har som følge heraf valgt at fokusere på voldsforebyggelse i forhold til arbejdet med demente beboere.

Kommunen har overordnet taget stilling til voldsforebyggelse og har udsendt politikken via hovedsikkerhedsudvalget til de enkelte institutioner i kommunen. Endvidere har de enkelte arbejdspladser udarbejdet voldsforebyggelsespolitikker.

Vi har valgt den kritiske tilgang ved gennemgang af såvel vores overordnede voldsforebyggelsespolitik i kommunen samt vor voldsforebyggelsespolitik på det enkelte plejehjem. For at få belyst problemformuleringen har vi anvendt teorien indenfor strategisk reflekterende ledelse, implicit reflekterende kommunikation.¹

Vor hypotese er, at vi umiddelbart har en god tilgang til voldsforebyggelse både overordnet i kommunen og på det enkelte plejehjem.

Spørgeskema til medarbejderne

For at få belyst hvorvidt vores medarbejdere har kendskab dels til den overordnede voldsforebyggelsespolitik og plejehjemmets egen voldsforebyggelsespolitik, udarbejdede vi et spørgeskema, som vi afprøvede blandt vores medarbejdere. Vi valgte, at udsende skemaer til samtlige ansatte i juli måned. Vi gav en svarfrist på 14 dage.

På det ene plejehjem var der en svarprocent på 31,3 % og på det andet en svarprocent på 59,4 %.

Vi har reflekteret over den lave svarprocent på det ene plejehjem. Den lave svarprocent kan dels skyldes, at vi var inde i en ferieperiode, men kan også afspejle kulturforskelle de respektive steder.

De indkomne besvarelser viser for stort set alles vedkommende, at man kender det enkelte plejehjems voldspolitik men ikke kommunens overordnede. Det kan skyldes, at den enkelte medarbejder interesserer sig mere for egen arbejdsplads/egen praksis frem for, hvad der overordnet er gældende i kommunen.

Vi har reflekteret over, hvor vidt det egentligt er nødvendigt, at den enkelte medarbejder kender den overordnede voldsforebyggelsespolitik, idet vi ved analyse af vores plejehjems konkrete voldsforebyggelsespolitik kan se, om vi har integreret den overordnede.

Måske skal den overordnede voldsforebyggelsespolitik i virkeligheden anskues som et ledelsesredskab og en vejledning/manual til udarbejdelse af den enkelte arbejdsplads' voldsforebyggelsespolitik?

Definition af vold

Under vort studie har vi haft mange drøftelser vedrørende ordet vold. Giver ordet vold negative associationer? Kan der findes et synonymt, som er mere dækkende?

Vi er enige om, at vold på ingen måde kan accepteres. Vi ser derfor vigtigheden af, at vold defineres.

Ligeledes er det vigtigt at begrebsafklare, hvad vold er.

¹ Strategisk reflekterende ledelse: Fremadrettet/plan for det man gør. Koordinering/fokusering. Bygger på konstruktivistisk antagelse (sociale sammenhænge /relationer). Tænke kreativt om muligheder i fremtiden

Er det almindelig adfærd, når en dement beboer, som følge af en oplevelse af overgreb, 'sviner' hjælperen verbalt til? Er det legalt? Er det vold? Er det et led i en sygdom, som vi ikke kan sanktionere imod? Skal der sanktioneres?

Er det almindelig adfærd, når et trafikoffer er chokeret og derfor verbalt 'sviner' hjælperen til?

Hvor går grænsen mellem vold og ærekrænkelse? Hvad er forskellen?

Hvordan opleves vold/ærekrænkelse af den enkelte? Hvordan opleves det, når en dement siger 'du er fed og grim'? For nogle kan det opleves som vold/ærekrænkelse, da det går ind på personligheden. Her kan det handle om at se bag om den person, der kommer med ukvemstyringerne.

Mennesker har forskellig sårbarhed. Det er vigtigt, at legalisere dette - og at følelser er forskellige - i personalegruppen.

Kan man i personalegruppen udvikle værktøjer, som styrker den enkelte i sådanne situationer?

Det er vigtigt, at der udarbejdes procedurer, således at fysisk og psykisk vold undgås. Desuden kræves kendskab til/viden om, hvordan den mest hensigtsmæssige tilgang til demente bør være.

For overhovedet at kunne udvikle værktøjer er det vigtigt at have afklaret, hvilken kultur og hvilke værdier der skal være kendetegnende for plejehjemmet. Fx afklare hvad vi taler om, hvad er ok at være åben omkring, hvad er ærlighed, hvad er respekt, hvordan er vi åbne overfor hinanden, hvordan skabes tillid, hvordan gives omsorg etc.

Konklusion og perspektivering

Vi er blevet bevidste om, at kommunens voldsforebyggelsespolitik er meget omfattende og derfor ikke er let og tilgængelig for alle. Vi mener, at kommunens overordnede voldsforebyggelsespolitik er god, men at den enkelte institution bør tilpasse politikken til den kultur og de værdier, der er gældende på den konkrete arbejdsplads samt indbefattet det faglige koncept.

Vi har set vigtigheden af, at der er udarbejdet en tilgængelig voldsforebyggelsespolitik på den enkelte arbejdsplads samtidig med, at det er vigtigt, at voldspolitikken italesættes.

Vi konkluderer, at vi på vores to plejehjem har en god og velimplementeret voldsforebyggelsespolitik, men erkender også, at det er vigtigt, at vi italesætter emnet meget mere på vores institutioner.

På baggrund af ovenstående konkluderer vi, at vi vil arbejde målrettet med nedenstående temaer/opgaver, men at vi også vil invitere og inspirere vore kolleger i vort lederforum til at deltage:

- Udarbejdelse af fælles definition af vold
- Arbejds miljørepræsentanter inddrages mere og introducerer nyansatte og elever. I dag gives en kort orientering under introduktion. Vi foreslår, at materialet gennemgås mere nøje efter fx én måneds ansættelse
- Der bør være mere fokus på, at allerede ansatte har/får kendskab til voldspolitikken

- Afholdelse af temadage, såvel lokalt som centralt m.h.p. læring på tværs af institutionerne
- Gøre endnu mere ud af, at såfremt en medarbejder føler, at der kan opstå en risikofyldt situation, er det legalt at bede kollegaen om støtte eller at deltage i arbejdsopgaven
- Fokus på åbenhed, således at det er ok at fortælle, at man har været udsat for vold
- Åbenhed omkring at vold ikke har en bestemt størrelse/omfang for at blive taget alvorligt. Det er kun den enkelte, der kan vurdere det og afklare egen grænse
- Undervisning i voldsforebyggelse
- Medinddragelse af kommunens demenskoordinator
- 'De gode eksemplers læring': Videndeling af succeser, fx i forbindelse med handleplaner hos beboere med komplekse adfærdsmønstre
- I forbindelse med årlig udarbejdelse af APV og arbejdsmiljøafdækning kunne vi diskutere emnet voldsforebyggelse
- Handlingsplan i konvolut til brug hvis kollega bliver ramt af vold. Handlingsplanen kan bl.a. indeholde navn på pårørende og kopi af sygesikringsbevis. Handlingsplanen ajourføres en gang årligt i forbindelse med VUS (vurderings- og udviklingsamtale).

Ved at arbejde med opgaven er vor opmærksomhed på voldsforebyggelse og vigtigheden heraf blevet skærpet. Det er vigtigt - hele tiden - at fastholde fokus på voldsforebyggelse.