

Bilag 1: Afgørelse om at forebygge vold og trusler om vold

Virksomhed	Region Midtjylland, Skottenborg 26, 8800 Viborg
Beskrivelse af de faktiske forhold	<p>Arbejdstilsynet har besøgt Bostedet Blåkærgård.</p> <p>På Region Midtjyllands hjemmeside beskrives Blåkærgård som: "... et bosted for mennesker med en psykisk lidelse og misbrug af rusmidler. Beboerne har behov for individuel støtte og omsorg i hverdagen. Det drejer sig om personer, der ikke kan være alene, men skal have betydelig professionel hjælp for at kunne bo sammen med andre. De er mennesker med svære invaliderende almenpsykiatriske lidelser, det vil sige med klassiske diagnoser som skizofreni, depression, personlighedsforstyrrelser kombineret med blandt andet hjerneskade, aktiv psykose, retspsykiatrisk problematik, misbrug, panikangst, impulsstyret og konfliktskabende adfærd (citat slut)".</p> <p>Ledelsen oplyser at Blåkærgård arbejder under Servicelovens § 108 og at der ydes social-psykiatrisk arbejde – f.eks. praktisk hjælp og støtte til vask og pleje, medicin, indkøb, økonomi, madlavning mv. Derudover ydes der støtte til deltagelse i sociale aktiviteter, samt træning vedrørende fysisk udfoldelse og sociale kompetencer, Der er handlingsplan på hver enkelt beboer med mål og delmål for det pædagogiske arbejde. Aldersmæssigt er målgruppen fra 18 år og op.</p> <p>Ledelsen oplyser, at der er tre bygninger, hver med plads til 6 beboere – en bolig pr. beboer med tilhørende fællesområder såsom køkken og opholdsstue. Der er desuden en administrationsbygning med kontorer og personalefaciliteter. Organisatorisk er der to afdelinger: Suset/Svinget og Sidefløjen. Blåkærgård er døgnbemandet og der er ca. 50 ansatte, alle medregnet. Ledelsen på Blåkærgård udgøres af en forstander samt 2 afdelingsledere som dækker henholdsvis Suset/Svinget og Sidefløjen.</p> <p><u>Tilsynsforløb</u></p> <p>Arbejdstilsynet har besøgt Blåkærgård d. 9. februar 2012. Ved besøget deltog forstander Jette Svensson, stedfortræder og afdelingsleder Anne Mikkelsen, Heinz Jacob (Center for voksen-social-området, Region Midtjylland), samt arbejdsmiljørepræsentant Kirsten Skipper Hansen. Arbejdstilsynet havde ved besøget fokus på det psykiske arbejdsmiljø – særligt psykisk førstehjælp, idet en medarbejder på Blåkærgård dagen før havde mistet livet som følge af vold udøvet af en beboer. På besøget aftaltes videre tilsynsbesøg d. 1. og 2. marts 2012.</p> <p>D.1. marts 2012 afholdte Arbejdstilsynet gruppesamtale med fire medarbejdere fra Sidefløjen, samt gruppesamtale med seks medarbejdere fra Suset/Svinget. Deltagerne var udvalgt af arbejdsmiljøorganisationen.</p> <p>D. 2. marts 2012 afholdte Arbejdstilsynet gruppesamtale med arbejdsmiljørepræsentant, samt to tillidsrepræsentanter fra henholdsvis FOA og SL. Arbejdstilsynet afholdte desuden individuel samtale med tillidsrepræsentant for sygeplejersker. Dernæst afholdtes samtale med ledelsen, hvor ledelsesteamet fik mulighed for at forholde sig til de af medarbejderne rejste problemstillinger. Dagen afsluttedes med et møde med deltagelse af arbejdsmiljøorganisationen.</p> <p>D. 1. marts og d. 2. marts deltog repræsentant fra regionen, Tue Lindstrøm (Koncern, HR, Fysisk Arbejdsmiljø), i alle samtaler, samt afsluttende møde. Ved</p>

samtale med ledelsen, samt afsluttende møde d. 2. marts deltog efter ledelsens ønske ekstern konsulent Carina Krogh.

Forekomst af vold og trusler om vold

Arbejdstilsynet fik ved besøget udleveret udskrift af anmeldte arbejdsulykker på Blåkærgård i 2011. Af oversigten fremgår, at der i Sidefløjen er anmeldt 19 tilfælde af fysisk vold, samt syv tilfælde af psykisk vold mod personalet. For Svinget/Suset er der anmeldt to tilfælde af fysisk vold, samt otte tilfælde af psykisk vold. Det fremgår videre, at fire ud af episoderne har afstedkommet sygefravær hos ansatte. Otte gange er der foretaget politianmeldelse på baggrund af vold i 2011.

Der er registreret flere eksempler på fysisk vold mod ansatte – eksempelvis knivoverfald, som afværges af to medarbejdere. En medarbejder rammes af knytænveslag i brystet og én i ansigtet så brilleglas knuses i denne forbindelse.

Der er anvendt kasteskyts mod ansatte. Ansatte er tildelt slag i hovedet og på kroppen. Ansatte skubbes og kradses. Der er taget kvælertag på ansat. Under Arbejdstilsynets besøg d. 2. marts 2012 konstateredes det, at en psykotisk beboer afhentedes af politiet (til indlæggelse) som følge af dødstrusler mod en ansat.

Der er eksempler på psykisk vold – herunder dødstrusler rettet mod ansatte. Truslerne er fremsat mundtligt og der er flere eksempler på truende gestik, aggression og vredesudbrud.

I februar 2012 mister en ansat livet efter overfald fra en beboer. Drabet sker i forbindelse med udførelse af en arbejdsopgave ude af huset.

Flere ansatte oplyser, at problemstillingen om vold og trusler om vold i arbejdet fylder en del i relation til arbejdsmiljøet. Ansatte oplyser, at beboerne har psykotiske perioder, hvor de er præget af f.eks. vrangforestillinger – nogle gange med forfølgelseskarakter. I disse tilstande kan beboerne være uforudsigelige og voldsomme. Ansatte fortæller, at misbrug har indflydelse på voldrisikoen for nogle beboere, hvor f.eks. alkohol gør beboeren mere aggressiv og udadreagerende.

Arbejdstilsynet har spurgt ansatte og ledelse om de nuværende beboere vurderes at være indenfor Blåkærgårds målgruppe. Dette bekræftes i det store hele – dog afviser ledelsen at personer med ADHD i fremtiden skal være en del af målgruppen. Ansatte oplyser, at beboerne opleves tiltagende vanskeligere – ”tungere” - at håndtere med hensyn til vold og trusler om vold. Det oplyses, at der jævnligt indflytter beboere med dom til psykiatrisk behandling. Ledelsen bekræfter i denne sammenhæng, at målgruppen ændrer sig i øjeblikket og at beboernes problemstillinger bliver mere og mere komplekse. Ifølge ledelsen får Blåkærgård de beboere som andre ikke kan tage sig af.

Ansatte oplyser, at der er arbejdssituationer, hvor beboere er oprørte, ophidsede og vrede ved henvendelse til medarbejderne. Ofte stiller beboerne krav til de ansatte om noget bestemt eller en bestemt adfærd eller løsning på et problem. Arbejdstilsynet konstaterede i forbindelse med tilsynsbesøget d. 1. marts et eksempel på en ophidset og vred beboer, da denne omkring kl. 09.00 henvendte sig til personalet i administrationsbygningen. Beboeren kom med verbale trusler. Ansatte oplyser, at Blåkærgård er et social-psykiatrik bosted, hvor der arbejdes pædagogisk for at skabe forbedringer i beboernes liv. Det er en åben institution,

hvor beboerne har eget hjem.

Ansatte oplyser, at der er retningslinjer vedrørende misbrug. Da målgruppen er kendetegnet ved netop dobbeltdiagnoser, spurgte Arbejdstilsynet ind til håndtering af misbrug i et voldsforebyggelsesperspektiv. Ansatte oplyser, at der ind imellem er problemer med misbrugende beboere. Dels fordi beboernes tilstand kan forværres (med vold til følge), dels fordi der i personalegruppen ikke altid er enighed om, om man skal gå ind i misbrugsproblematikker eller ej og hvordan situationerne skal håndteres. Ansatte nævner beboere som misbruger sammen i eget hjem, som et problem, hvor der ikke handles konsekvent eller efter retningslinjerne – politikken håndhæves ikke, men "fader ud". Dette kan ifølge ansatte forværre risikoen for vold og trusler, idet nogle beboere bliver utilregnelige og handler uforudsigeligt.

Ansatte understreger, at ikke alle beboere der optræder voldeligt. Grad og omfang er bl.a. afhængigt af, om beboerne har en psykotisk periode, er særligt misbrugende o. lign. De oplyser endvidere, at enkelte beboere på Blåkærgård har været meget påvirket af episoden, hvor en ansat mistede livet. Det oplyses at en enkelt beboer har indarbejdet episoden i sin egen psykotiske tilstand og efterfølgende fremsagt dødstrusler mod personalet.

Forebyggelse af vold og trusler om vold

Arbejdstilsynet har fået tilsendt en række procedurer vedrørende vold og trusler, samt bilag vedrørende uddannelse/efteruddannelse med henblik på forebyggelse af vold. Herunder arbejdsmiljøaftale for Blåkærgård, procedure for inddragelse af behandlingsdom i dagligdagen, procedure for nattevagter på Blåkærgård, jobprofil til medarbejder ved Blåkærgård, projektbeskrivelse af den ressourcekrævende beboer, samt Blåkærgårds virksomhedsgrundlag. Desuden har Arbejdstilsynet modtaget en liste over trivselsfremmende tiltag indført fra 2004 til 2011. Der er bl.a. tiltag til nedbringelse af sygefravær (projekt nærvær, ny sygefraværspolitik med omsorgssamtaler mm.).

I arbejdsmiljøaftalen for Blåkærgård er principper for forebyggelse af vold beskrevet. I afsnittet "To om opgaven" beskrives følgende: "Man er altid 2 personer til stede ved mistanke om, at en utryk situation kan opstå. I følgende situation skal det overvejes om 2 personer skal være til stede, og der skal tages aktiv stilling hertil:

- Når beboernes adfærd viser tegn på en sådan forværring af den psykiske tilstand, at det indicerer utryghed.
- Når en beboer forud for en samtale/besøg har udtalt sig truende.
- Når forhistorien taler for, at der er risiko for vold eller aggression (citater slut)".

Med hensyn til vold og trusler om vold har Arbejdstilsynet spurgt ansatte, om retningslinjer og procedurer kan efterleves i praksis. Ansatte oplyser, at dette i mange situationer er tilfældet, men at der ind imellem er arbejdssituationer, hvor risikovurderingen i forhold til en given beboer, ikke følges – eksempelvis, at en ansat er i en arbejdssituation med en eller flere beboere, selvom det er aftalt, at man skal være to ansatte. Risikovurderingen med hensyn til vold oplyses at ske dels ad hoc i arbejdssituationerne, dels i forbindelse med indflytning, teammøder og ved lignende muligheder for status på beboere.

Ansatte fortæller, at der verserer et tema blandt de ansatte om "robusthed" og om,

at man skal kunne klare vold som en del af jobbet, hvis man fremover skal være ansat på Blågård. Nogle ansatte oplyser, at den måde, ledelsen har italesat "robusthed", har resulteret i, at medarbejderne ikke i samme omfang som tidligere deler viden om utrygge arbejdssituationer, voldsrisici o. lign. af frygt for ikke at blive vurderet tilstrækkelig robust af ledelsen. Andre ansatte oplyser, at de deler oplysninger om beboeren med deres kolleger og ledelsen som de plejer – også i forhold til voldsrisiko. Endelig nævner flere ansatte, at der har været eksempler på, at ansatte ikke har oplevet sig hørt af ledelsen i deres forsøg på at "råbe vagt i gevær" når en beboer vurderes at udgøre en voldsrisiko. Ansatte oplyser, at disse forhold har afholdt nogle fra at gå til ledelsen med bekymringer. Andre ansatte oplyser, at de går til ledelsen når man oplever sig utryg. Ledelsen oplyser, at de har svært at genkende episoder, hvor ansatte decideret ikke bliver hørt. Ledelsen oplyser, at den så godt som muligt søger at hjælpe og støtte de ansatte, der henvender sig med forskellige behov. Med hensyn til "robusthed" oplyser ledelsen, at der 2010 fandt besparelser sted på Blågård og at der i den forbindelse udarbejdedes en job-profil for ansættelse på Blågård. I relation til dette blev det også drøftet hvilke uddannelsesmæssige og personlige kvalifikationer og kompetencer man gerne skulle besidde som ansat på Blågård. At være robust fagligt og personligt kan være vigtige egenskaber i et svært arbejdsfelt, som det på Blågård. Af "Jobprofil til medarbejder ved Blågård" fremgår om robusthed: "Beboerne på Blågård kan have problemskabende adfærd, og det forventes, at du som medarbejder har den fornødne robusthed der gør, at du kan tænke klart i konflikt situationer og bevare overblikket. Du skal også fagligt kunne vurdere, om det er nu du skal stå fast, eller det er nu, du skal trække dig (citat slut)".

Ledelsen oplyser videre, at der fra ledelsen er stort fokus på voldforebyggelse. Eksempelvis, at der efter risikovurdering kan normeres op og ned i vagterne – f.eks. har der i en periode været ekstra nattevagt. Ligeledes lægges der vægt på efteruddannelse, f.eks. konflikthåndtering, ligesom der, som Arbejdstilsynet forstod det, er planer om et kursus i frigørelsesteknik. Ansatte oplyser, at der sættes pris på efteruddannelse, men at det i det daglige kan være svært om omsætte f.eks. indholdet af en temadag til praksis, når ansatte og ledelse ikke følger op på, hvordan det lærte fungerer i praksis.

Ledelsen oplyser, at beboere oftest er mest grænsesøgende og udadreagerende i starten af deres ophold på Blågård, men at de falder til ro, når de lærer stedet og de ansatte at kende, og når de er blevet vant til at være i et åbent miljø. Da der er kommet hele fem nye beboere i 2011, kan det godt opleves som vanskeligere arbejdsvilkår – sammenlignet med 2010 - for de ansatte.

Flere ansatte oplyser, at opfølgningen på alvorlige tilfælde af vold og trusler rettet mod ansatte fungerer godt og at der tages hånd om de implicerede ansatte.

Arbejdstilsynet har spurgt ind til muligheden for at alarmere ved trusler eller vold. Der oplyses, at have været problemer med alarmering, men ansatte kan ikke overfor Arbejdstilsynet forklare, hvad årsagen er. Ansatte nævner systemets beskaffenhed eller fejlbetjening eller vanskeligheder med at kunne aktivere alarmerne. (kvælningsforsøg på ansat) som mulige årsager. Ansatte oplyser, at der er eksempler på voldsomme episoder i forbindelse med arbejdet, hvor der har været brug for at benytte sig af alarmeringssystemet og hvor det ikke har virket efter hensigten. Flere oplyser, at der er hurtig hjælp fra kollegaer, når systemet har virket. Ledelse og ansatte oplyser videre, at der arbejdes på, at optimere systemet. Arbejdstilsynet kunne under besøget konstatere, at teknikere arbejdede med optimering af alarmsystemet.

	<p>Blåkærgård har som forebyggende foranstaltning mulighed for at ønske en voldsom (eller af anden psykiatrisk årsag) beboer indlagt på lukket afdeling. Ledelse og ansatte oplyser, at der er et eksempel på, at man har fået en beboer med voldsom og udadreagerende adfærd indlagt, men at vedkommende er ude igen (og tilbage på Blåkærgård) følgende dag. Dette opleves som frustrerende og har i et konkret eksempel resulteret i overfald på personalet.</p> <p>Arbejdstilsynet har spurgt ansatte, om der opleves konsekvenser af vold og trusler om vold. Ansatte fortæller, at der er arbejdssituationer, hvor man føler sig utryk – f.eks. hvis man ved, at en beboer har en kniv i eget hjem. Eller hvis beboeren har en kendt, voldelig historik fra psykiatrien eller når det fremgår af udredning eller lignende information, at der kan være voldsom adfærd fra beboeren. Ansatte oplyser, at verbal overfusning, trusler og vold kan give utryghed, ligesom det kan påvirke én fysisk i form af udmattelse og træthed, konstant at skulle være årvågen og parat til at reagere i relationen med beboerne.</p> <p>Endelig skal det til sagens oplysning i øvrigt nævnes, at flere ansatte, som Arbejdstilsynet har talt med, udtrykker tilfredshed og glæde over kolleger og arbejdsopgaver. Flere udtrykker, at de brænder for arbejdsområdet, men at der er problemer, som skal løses for at sikre samarbejde og tryghed i relation til voldsrisiko.</p> <p>Arbejdstilsynet har efter afslutningen på tilsynsbesøget d. 2. marts 2012 modtaget en liste med fire punkter indeholdende ledelsens anvisninger til medarbejderne vedrørende; 1) To om opgaven 2) tastning af alarmer 3) pligt til at dele risikovurdering 4) pligt til at sige fra ved utrygsskabende situationer.</p>
<p>Begrundelse for strakspåbud</p>	<p>Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet på Bostedet Blåkærgård ikke er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.</p> <p>Arbejdstilsynet vurderer videre, at der er arbejdssituationer på Bostedet Blåkærgård, hvor der er en akut og alvorlig risiko for, at ansatte kan blive udsat for vold og/eller trusler om vold.</p> <p>Dette begrundes med, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er arbejdssituationer hvor risikovurderingen er, at der skal være to ansatte til stede i arbejdssituationen, men hvor der alligevel kun er én ansat til stede i kortere eller længere tid. Risikovurderinger kan være medarbejdernes egne ad hoc vurderinger eller vurderinger tidligere aftalt med kolleger og/eller ledelse. Ifølge Blåkærgårds egne procedurer er man altid 2 personer til stede ved mistanke om, at en utryk situation kan opstå. • Der er tilfælde, hvor ansatte har befundet sig i en kritisk arbejdssituation, hvor alarmering er søgt anvendt, men hvor alarmeringen ikke lykkedes eller kun lykkedes efter flere forsøg. • Der er eksempler på, at observationer af og oplysninger om voldsrisiko ikke effektivt er blevet delt blandt relevant personale eller med ledelsen. • Der er eksempler på, at den enkelte medarbejder ikke får sagt fra ved truende arbejdssituationer. Dette vurderes at være u hensigtsmæssigt, såfremt ansatte derved bringer sig selv i risiko for at tage chancer – chancer, som risikovurderingen og procedurerne foreskriver, man ikke skal tage.

	<p>Disse ovenstående fire forhold skal sammenholdes med forekomsten af vold og trusler om vold. Der er i 2011 og 2012 forekommet flere alvorlige voldsepisoder og trusler – herunder en tragisk dødsulykke. Voldsepisoderne vurderes, at have forskelle i grad, omfang og intensitet, men der forekommer episoder, som vurderes at være særligt alvorlige og potentielt livstruende, idet der er anvendt våben og/eller tunge kasteskyts imod de involverede ansatte. Af flere arbejdsskade-anmeldelser fremgår det, at de involverede ansatte er voldsomt rystede efter episoderne.</p> <p>Der er arbejdet med implementering af forskellige forebyggelsestiltag – bl.a. temadage om konflikthåndtering. Arbejdstilsynet har desuden noteret sig, at der umiddelbart efter Arbejdstilsynets besøg er udsendt skriftlig instruktion til medarbejderne på Blåkærgård. Instruktionen anviser hvordan medarbejderne skal forholde sig i forhold til de fire ovenfor nævnte punkter i dette begrundelsesafsnit. Disse tiltag vurderes dog ikke i tilstrækkelig grad effektivt at kunne fjerne eller nedbringe risikoen for vold eller trusler om vold.</p>
Strakspåbud	<p>Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet kan planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt – herunder at risikoen for at blive udsat for vold og trusler om vold er forebygget effektivt. .</p> <p>Påbuddet skal efterkommes straks.</p>
Hjemmel for strakspåbud	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 & 7 stk. 1, i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse med senere ændringer • § 77, stk. 1, i lovekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010 af lov om arbejdsmiljø med senere ændringer.
Vejledning	<p>Arbejdstilsynet kan rådgive generelt om foranstaltninger vedrørende forebyggelse af voldsrisikoen i arbejdet. Det kan være hensigtsmæssigt, at I i samarbejde med den eksterne arbejdsmiljørådgiver udformer de konkrete forebyggende foranstaltninger, herunder at I inddrager medarbejderne i en sådan udformning. I kan eksempelvis sætte fokus på tiltag såsom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikre at ingen ansatte arbejder alene med beboerne i særligt risikofyldte situationer. • Identificere og analysere årsager til at information om beboere ikke deles. Hvad skal der til, for at dette sker på en forebyggende måde? • Sikre at risikovurderinger og procedurer altid er mulige at følge i praksis. • Analysere hvorfor kendte procedurer ikke altid følges. Hvad skal ændres for at det sker? • Sikre at velmenende forebyggende tiltag får den ønskede effekt i ansatte daglige arbejde med beboerne. Eksempelvis temaet om ”robusthed” og den efterfølgende proces med implementeringen. • Sikre at alarmsystemet fungerer effektivt i forhold til den praksis det skal virke i. Og er alle ansatte instruerede i og fortrolige med betjening af alarmerne.
Til Arbejdstilsynets brug	P-nr. 1003368206 - Vores sag: 20120010671/15 - Arbejdsmiljøproblem nr. 424061 - Kategori: Psykisk arbejdsmiljø

Tilbage melding om efterkommelse af strakspåbud

Sendes til:

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Nord
Postboks 1228
0900 København C

Tilbage melding om efterkommelse af strakspåbud om at forebygge vold og trusler om vold

Afgivet til:

Region Midtjylland, Skottenborg 26, 8800 Viborg
Afdeling: BOSTEDET BLÅKÆRGÅRD Røddingvej 11A, 8800 Viborg
P-nr. 1003368206

Blanketten skal indsendes til Arbejdstilsynet senest den 15. marts 2012.

Blanketten skal underskrives af virksomheden og arbejdsmiljørepræsentanten.

Beskriv, hvordan påbuddet er efterkommet:

Undertegnede bekræfter at være blevet gjort bekendt med ovenstående

Dato

Underskrift ledelse

Dato

Underskrift arbejdsmiljørepræsentant

Til Arbejdstilsynets interne brug:

Vores sag: 20120010671/15
Arbejdsmiljøproblem nr. 424061

Vores ref.: Thomas Thuren
Thomas Thuren
1003368206

20120066654 T