

---

## NOTAT

*Kontakt:*  
Mads Reinholdt  
Leder af Kommunikation og Public affairs  
Socialpædagogerne  
msr@sl.dk / 26224557

13-04-2016

---

## Socialpædagogernes input til en national handlingsplan for forebyggelse og bekæmpelse af vold på socialpædagogiske arbejdspladser

---

Siden 2012 har der været fem drab på ansatte på socialpædagogiske arbejdspladser. Alle fem er blevet dræbt i arbejdstiden af de mennesker de var ansat til at hjælpe og passe på. Samtidig viser vores egne undersøgelser af vores medlemmers arbejdsvilkår, at vold er meget hyppigt forekommende. Mere end en tredjedel af alle socialpædagogerne er udsat for vold inden for et år.

Socialpædagogerne har - i lighed med en række andre fagforbund - gentagne gange opfordret til, at der iværksættes en national handlingsplan for forebyggelse og bekæmpelse af vold på socialpædagogiske arbejdspladser.

Her er ti konkrete input til arbejdet med en sådan national handlingsplan.

### **1. Fokus på, at borgerne visiteres til tilbud med de rette faglige kompetencer og de nødvendige ressourcer**

Der er desværre mange eksempler på, at borgerne ikke er visiteret korrekt. En meget vigtig forudsætning for en korrekt visitering til og for tilrettelæggelsen af støtten til borgeren er, at der er viden om borgeren. Det er derfor vigtigt, at der er foretaget en udredning og udarbejdet en handleplan for borgeren. Og det er derfor vigtigt, at ledelse og ansatte på sociale tilbud får indsigt i sundhedsjournaler.

Hvis borgeren i starten af en proces visiteres til det korrekte tilbud, vil det virke stærkt voldsforebyggende. Hvis borgeren er tilstrækkeligt udredt inden visitering til socialt tilbud i forhold til fysisk helbred, kommunikative vanskeligheder, kognitive evner, medicinering, evt. misbrug osv., vil borgeren få den støtte og behandling, der er behov for, og dermed vil sikkerhedsrisikoen for de ansatte også formindskes. Personalet vil være i stand til at hjælpe borgeren, da det er afdækket, at de rette kompetencer og ressourcer er til stede på tilbuddet.

Det er helt afgørende at der er den rette faglighed tilstede på de tilbud der visiteres til. Det gælder både den socialpædagogiske faglighed, men også psykiatere og læger. Det tværfaglige tilbud rundt om borgeren sikrer den rette hjælp.

Lov om social service slår fast, at borgere med behov for særlig støtte skal tilbydes en handleplan - en såkaldt §141-handleplan. Vi ved dog, at en udredning og en efterfølgende handleplan, der angiver udvikling og formål med indsatsen mangler i rigtig mange tilfælde. Vi foreslår, at der strammes op lovgivningsmæssigt om dette. Dels i form af et egentligt krav om handleplan. Og dels via krav om regelmæssig revision af handleplanen, således at det sikres, at der er en fortsat opmærksomhed på borgerens behov og den støtte, der gives til borgeren. I den forbindelse foreslår vi, at socialpædagoger og andet relevant personale inddrages i udarbejdelse af handleplanen (§141-handleplan), og at den pædagogiske handleplan samtænkes med den overordnede kommunale handleplan. Det vil styrke den sammenhængende og helhedsorienterede indsats, der er brug for, for at borgeren får den korrekte hjælp, og personalet har så gode oplysninger som muligt om borgerens adfærd, reaktionsmønstre mv.

I dag opleves det ofte på de socialpædagogiske arbejdspladser at aktindsigten i relevante sundhedsjournaler er svær at få. Disse oplysninger om borgeren i form af diagnose, behandling og adfærdsmønstre skal altid kunne skaffes, når det er borgere, der er udadreagerende. Vi foreslår, at disse oplysninger altid skal kunne tilgå personalet på de relevante arbejdspladser i fx socialpsykiatrien og på forsorgshjem. I dag eksisterer der i et vist omfang lovhjemmel til dette. Denne foreslår vi udvidet, samtidig med at der laves en oplysningsindsats om de muligheder der eksisterer, for at indhente relevante informationer om borgerne.

Arbejdstilsynets vejledning siger klart, at man ikke må arbejde alene med en borger, når der er kendt risiko for vold. Denne vejledning overtrædes dagligt på mange arbejdspladser. Det handler også om for få ressourcer til at efterleve vejledningen. Der skal være de rette ressourcer til stede til at vejledningen ikke overtrædes, da det sætter personalets liv og førlighed på spil. For at understrege vejledningens alvor og sikre bedre sanktioner ved ikke-efterlevelse, foreslår vi, at vejledningen skrives ind i en ny voldsbekendtgørelse.

## **2. Styrket tværgående indsats mellem kommuner og regioner og forskellige behandlings-tilbud og bosteder**

Det er vigtigt, at der skabes rammer om forpligtende partnerskaber mellem de professionelle aktører, da sammenhæng og koordinering af indsatsen er tvingende nødvendig, for at optimere forholdene for borgerne og sikkerheden for personalet, specielt indenfor psykiatrien.

Lov om anvendelse af tvang i psykiatrien indeholder regler om udskrivnings- og koordinationsaftaler. Hvis en psykiatrisk patient efter udskrivning ikke vil søge den behandling eller de sociale tilbud, der er nødvendig for borgerens helbred, er det overlægens ansvar at indgå

en aftale mellem borger, psykisk afdeling og øvrige relevante aktører - herunder sociale tilbud. Denne mulighed bruges sjældent. Vi foreslår, at lægerne forpligtes til at lave opfølgning efter en udskrivning, herunder at der løbende sker overvejelser om at tilbyde andre former for behandling end medicinsk behandling.

Der skal sikres en helhedsindsats gennem et tæt koordineret samarbejde imellem visiterende kommuner, sundhedsområdet og det sociale område. Der må ikke ske en ansvarsfraskrivelse, når en borger sendes rundt i de forskellige systemer. Herunder er brugen af handplaner et væsentligt styrings- og koordineringsredskab.

### **3. Flere ressourcer til arbejdstilsynet og målrettet indsats på de socialpædagogiske arbejdspladser**

Det er væsentligt at fastholde og udvikle Arbejdstilsynets rolle og tilsyn med døgntilbud. Det er endvidere vigtigt, at udbrede viden om lovgivning og Arbejdstilsynets vejledning om alene-arbejde. Og det er vigtigt at stramme op på praksis via sanktioner, når reglerne om alene-arbejde ikke overholdes.

Arbejdstilsynet har i en årrække prioriteret særlige tilsynsbesøg, bl.a. målrettet døgntilbud. Disse tilsyn er faldet bort i forbindelse med finansloven 2016. Arbejdstilsynet har nu indført en ny form for tilsynsbesøg (udvidet risikobaserede tilsyn), hvor tilsynet i 2016 bl.a. har fokus på døgntilbud. Vi foreslår, at der findes midler fremadrettet til at fastholde indsatsen i forhold til døgntilbud, hvor forekomsten af vold er meget stor.

Vi ved at Arbejdstilsynets vejledning om alene-arbejde langt fra overholdes. Arbejdstilsynet har strammet op på praksis, og giver i videre udstrækning påbud, når de ansatte udfører alene-arbejde, hvor der er risiko for vold. Fx stilles der krav om risikovurderinger og alarm. Men der er stadig arbejdspladser, som ikke får tilrettelagt og organiseret arbejdet i overensstemmelse hermed. Vi foreslår derfor, at der bliver en strammere håndhævelse og hårdere sanktioner i forhold til arbejdspladser, hvor medarbejderne arbejder alene med borgere, og hvor der er en kendt risiko for vold.

### **4. Socialtilsynet skal også kigge på arbejdsmiljø og arbejdssikkerhed**

Med oprettelsen af Socialtilsynet har man skabt en struktur, der skaber værdi i forhold til at vurdere og optimere kvaliteten af den sociale indsats. Denne struktur kunne med fordel også bruges til i højere grad at se på arbejdssikkerhed for personalet.

Det kan få fatale konsekvenser for både borger og personale, hvis en borger visiteres til et tilbud, hvor der er en forventning om, at de ansatte kan understøtte borgerens behov, og det rent faktisk ikke er tilfældet. Vi foreslår, at Socialtilsynet får endnu større fokus på deres opgave med at sikre, at der overensstemmelse mellem beskrivelsen af den ydelse, som tilbuddet kan levere, og de ressourcer (antal medarbejdere og medarbejdernes kompetencer), der reelt er på arbejdspladsen.

Vi foreslår også, at Socialtilsynet får øget fokus på løbende at se på antallet af medarbejdere og kompetencerne på det enkelte tilbud, sammenholdt med den voldsrisiko, der er på arbejdspladsen. Dette gælder både generelt men også i forhold til vagtplanlægning, alenearbejde og arbejdstid.

Vi foreslår at Socialtilsynets opgaver skal udvikles, så der sker et tæt samarbejde og en erfaringsudveksling med de lokale tilsynscentre fra Arbejdstilsynet og andre tilsynsmyndigheder, såsom embedslægen. Socialtilsynet får aktuelt data om magtanvendelser, en række oplysninger (fx kvalifikationer, sygefravær, personaleskift) om de ansatte på arbejdspladsen og hvilke borgergrupper, der er visiteret til tilbuddet m.v. Disse oplysninger kan med fordel anvendes med henblik på et samarbejde med Arbejdstilsynet til at forebygge og bekæmpe vold.

Vi foreslår, at der etableres en Taskforce til kommuner og regioner i regi af Socialtilsynet, der har en faglig pædagogisk tilgang til forebyggelse af vold og konfliktnedtrapning, som kan rykke ud på arbejdspladser med kort varsel, hvor der er store og aktuelle udfordringer med vold og udadreagerende adfærd.

#### **5. Retningslinjer for risikovurderinger af udadreagerende borgere**

Risikovurderinger er et vigtigt redskab til at identificere og forebygge vold og trusler. Vi foreslår, at alle socialpædagogiske tilbud skal have en fastlagt strategi for, hvordan de ansatte agerer overfor den konkrete borger i tilfælde af meget højt stressniveau og udadreagerende adfærd. Konkrete og praksisrettede retningslinjer for risikovurderinger af udadreagerende borgere vil være en gevinst i forebyggelse af voldsepisoder.

Retningslinjerne skal anvendes systematisk af alle arbejdspladser med risiko for vold. I retningslinjerne bør indgå et borgerperspektiv. Borgerne kan nemlig med fordel inddrages i den forebyggende indsats. Ofte kender borgerne selv egne "faresignaler". Vi foreslår, at der gennemføres borgerkonferencer, hvor medarbejdere, og hvis muligt borgeren selv, sammen lægger en forebyggende plan. Det kendes fra demensområdet.

Risikovurderingerne vil se meget forskellige ud i indhold og form, da de skal tilpasses målgruppen. Men der bør være en fælles ramme for, hvad risikovurderingen skal forholde sig til, ligesom ledelsens rolle i forhold til at sætte retning og sikre en kultur, hvor der tales åbent om sikkerhed og faglighed kan betones.

#### **6. Økonomiske incitamenter til forebyggelse**

Der bør indføres økonomiske incitamenter for kommuner og regioner, der gennemfører voldsforebyggende og voldsbekæmpende indsatser med dokumenteret effekt. Finansieringen kan fx tages fra den arbejdsskadeafgift, som arbejdsgiverne er pålagt i forbindelse med

arbejdsskaderne. Det var oprindeligt tanken, at arbejdsskadeafgiften skulle gå tilbage til arbejdsmiljø og arbejdsskadesystemet, men det er aldrig sket.

### **7. Fokus på voldsforebyggelse og voldshåndtering i pædagoguddannelsen**

Der skal ske en evaluering af, om de pædagogstuderendes læring om ”konflikt- og voldsforebyggelse, konfliktnedtrapping og udadreagerende adfærd” har den ønskede effekt. Videns- og færdighedsmål på området er placeret i 2. praktikperiode på den ny pædagoguddannelse. Undervisningen og vejledningen i dette foregår således dels på praktikstedet, hvor praktikvejlederen er forpligtet på den faglige formidling og sparring, og dels på uddannelsesstedet i forbindelse med blandt andet studiedage, hvor de studerende kaldes ind fra praktikken. I år vil der blive foretaget en evaluering af, hvorvidt studerende, der har bestået 2. praktikperiode, har fået:

- a) væsentlig viden om kompetenceområdet
- b) har gjort sig væsentlige erfaringer med samme.

Vi foreslår, at evalueringen tages meget alvorligt og skulle det vise sig at forløbet ikke er tilfredsstillende, at det opprioriteres øjeblikkeligt.

### **8. Øget efteruddannelse af ansatte udsat for særlig voldsrisiko**

Mere efteruddannelse til ansatte, der arbejder med borgere, hvor der er en særlig voldsrisiko, er en af nøglerne til at forebygge og bekæmpe volden. Vi foreslår, at der sættes ind på flere felter:

- a) Der skal kompetenceudvikles på kendskab til sygdomsdiagnoser.
- b) Der skal kompetenceudvikles på arbejdet med mennesker i særligt udsatte positioner, hvad enten vi taler viden om dobbeltdiagnoser, psykisk sårbarhed, medicinering, eller selvdestruktiv og udadreagerende adfærd.
- c) Der skal kompetenceudvikles på mødet med borgeren, fx konkrete metoder til at støtte borgere med helt særlige udfordringer, konflikthåndtering og metoder til at undgå konflikt-situationer.
- d) Der skal kompetenceudvikles i forhold til skriftlig dokumentation og beskrivelse af borgerens problemstillinger. Svag skriftlig dokumentation kan få betydning for refleksionen over, om den faglige tilgang imødekommer borgerens behov. Desuden kan det få betydning for samarbejdet omkring borgeren, hvis dokumentationen og skriftligheden ikke er tilstrækkelig.
- e) Den faglige ledelse har afgørende betydning for den voldsforebyggende indsats, derfor skal der afsættes ressourcer til kompetenceudvikling af lederne i relevant omfang.

### **9. Øget brug af supervision for ansatte udsat for særlig voldsrisiko**

Vi foreslår, at der sikres bedre adgang til supervision og sparring i nødvendigt omfang – både intern og ekstern supervision. Supervision kan forebygge voldsepisoder, idet individuel og tavs viden om virkningsfulde metoder overfor borgeren kan deles og sættes i spil. Ligeledes kan supervision og sparring forebygge konsekvenserne af de belastninger, der vil

opstå i løbet af en arbejdsuge, når ansatte arbejder med mennesker i udsatte positioner og en øget voldsrisiko.

#### **10. Mere forskning og bedre videnspredning om voldsforebyggelse og voldshåndtering**

Der er behov for mere praksisnær forskning om, hvad der virker voldsforebyggende, og der er behov for bedre videnspredning og effektivering af den viden, der findes. Der er ganske få studier på området. Fx forskning i form af interventioner til forbedring af samarbejde og kommunikation bl.a. med henblik på forebyggelse af aggressive og krænkende handlinger.

Vi indgår gerne i samarbejde med etablerede forskningsinstitutioner med henblik på udarbejdelse af forskningsprojekter.

Det er allerede viden om, at den fysiske indretning kan spille en stor rolle for, hvordan en voldsepisode udvikler sig. Lys- og lydforhold, brug af farver, snævre rum osv. kan vise sig at være uhensigtsmæssig, når det handler om at rumme borgere med komplekse problemstillinger. Vi foreslår, at denne viden formidles fx via idékatalog, der inspirerer til indretning af boliger, som forebygger konflikter og vold.

Arbejdsskadeanmeldelsessystem, EASY, der i dag bruges til anmeldelse af arbejdsskader er i foråret 2015 blevet opdateret, så det nu er muligt at registrere, at skaden skyldes vold. Der pågår aktuelt et arbejde med at modernisere EASY. Vi foreslår, at det udbygges med et "havarikommission-modul", der skal fungere som et værktøj til arbejdspladsens egen bearbejdning af voldsepisoden, ved at kunne identificere problemfelter og udarbejde handlingsplan for at undgå og forebygge vold fremadrettet.