



Holbergsgade 6
DK-1057 København K

T +45 7226 9000
F +45 7226 9001
M sum@sum.dk
W sum.dk

Folketingets Sundheds- og Ældreudvalg

Dato: 20-09-2018
Enhed: SPOLD
Sagsbeh.: DEPAJU
Sagsnr.: 1806270
Dok. nr.: 694853

Folketingets Sundheds- og Ældreudvalg har den 9. august 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 1256 (Alm. del) til sundhedsministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Kirsten Normann Andersen (SF).

Spørgsmål nr. 1256:

”Ministeren bedes oplyse, hvordan man fremadrettet rent normerings- og efteruddannelsesmæssigt sikrer personalet og patienterne som helhed på de neurologiske afdelinger på Herlev Sygehus og landets øvrige sygehuse imod vold og overgreb fra andre patienter?”

Svar:

Vi har i Danmark et veluddannet, faglig stærkt og dedikeret sundhedspersonale, som hver dag yder en stor indsats. Det er regeringens holdning, at personalet på vores sygehuse naturligvis ikke må blive syge af at gå på arbejde. Derfor er det også vigtigt, at der løbende er fokus på vold og trusler, og hvad der kan gøres for at nedbringe risikoen.

Det er regionernes ansvar at tilrettelægge driften og prioritere, så der er den rette personalenormering og den rette personalesammensætning, således at både patienternes behov og personalets trivsel varetages bedst muligt.

Til brug for besvarelsen af spørgsmålet har mit ministerium indhentet bidrag fra Danske Regioner, som oplyser følgende:

Både de fem regioner og Danske Regioner arbejder målrettet med at understøtte forebyggelse af vold og trusler på hospitalerne

På hospitalerne arbejder man med mennesker, der på den ene eller anden måde kan være i en svær og sårbar periode i sit liv. De fagligt dygtige medarbejdere på hospitalerne gør hver dag en forskel for rigtig mange mennesker. Medarbejderne oplever generelt, at en arbejdsdag byder på inspirerende opgaver, og at arbejdet er vigtigt. Det fører til et stort engagement i arbejdet, men betyder desværre også at der altid vil være en risiko for at møde patienter, der er potentielt udadreagerende.

Regionerne tager sit ansvar om at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø meget alvorligt. Når det er et vilkår, at man arbejder med mennesker i en svær og sårbar periode, er det vigtigt, at såvel ledelsen som arbejdsmiljøgruppen og de enkelte medarbejdere har de rette kompetencer til at håndtere patienter, der er potentielt udadreagerende. Det gælder for det somatiske område som helhed og specifikt for de neurologiske afdelinger.

Alle fem regioner arbejder målrettet med at nedbringe vold og trusler for medarbejderne. Ifølge det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's undersøgelse 'Virksom-

hedernes Arbejdsmiljøindsats' har hospitalsbranchen i langt højere grad end den gennemsnitlige arbejdsplads hhv. politikker og retningslinjer og gennemført en konkret indsats for at forebygge vold og trusler. Konkret betyder det, at alle fem regioner bl.a.:

- Har retningslinjer og politikker for forebyggelse af vold, og trusler er et prioriteret område på strategisk niveau i fx arbejdsmiljøstrategiplaner
- Registrerer og analyserer konkrete episoder og nærved-hændelser med henblik på læring, der kan fremme og kvalificere forebyggelsesarbejdet. Herunder bl.a. ved inddragelse af hele arbejdsmiljøorganisationen og MED-strukturen
- En bred vifte af kompetenceudviklingstilbud i bl.a. konflikthåndtering, debriefing, deeskalering, traume risk management

Danske Regioner prioriterer også indsatsen mod vold og trusler højt. Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalte Danske Regioner sammen med de faglige organisationer bl.a.:

- Et forskningsprojekt i psykisk arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. Herunder hvordan social støtte fra ledere og kolleger kan afbøde de negative konsekvenser af vold og trusler. Københavns Stressforskningscenter var projektleder på projektet.
- Ekspertrådgivning og inspiration i tæt relation til opgaveløsningen. Regionale arbejdspladser kan frit rekvirere eksperter til at understøtte arbejdsmiljøarbejdet i relation til fire overordnede temaer. Herunder vold og trusler.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 aftalte Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet at fortsætte begge ovenstående samarbejder. Der er afsat ca. 22 millioner kroner til indsatserne, hvilket svarer til en fordobling i forhold til foregående periode.

Der arbejdes målrettet med forebyggelse af vold og trusler på alle landets hospitaler

Både de fem regioners tiltag fra centralt hold og Danske Regioners indsatser understøtter det arbejde, der hver dag foregår lokalt på hospitalerne – herunder også på de neurologiske afdelinger. Nedenfor er en kort gennemgang af nogle af de tiltag, man på de neurologiske afdelinger arbejder med i forhold til forebyggelse af vold og trusler fra patienter. Først og fremmest fra Neurologisk og afdeling på Herlev Hospital og dernæst på de neurologiske afdelinger på tværs af regionerne med et uddybende eksempel på en indsats fra Rigshospitalet. Det er vigtigt for Danske Regioner at understrege, at det uddybende eksempel fra Region Hovedstaden ikke er udtryk for, at der ikke i samme omfang forebygges vold og trusler på de neurologiske afdelinger i de øvrige regioner. Vægtningen skyldes udelukkende det forhold, at baggrunden for spørgsmålet tager geografisk udspiring i Region Hovedstaden.

Tiltagene præsenteres af hensyn til nærværende bidrags længde i overskriftsform. Danske Regioner står gerne til rådighed, hvis nedenstående giver anledning til spørgsmål eller behov for uddybende informationer.

Herlev Hospitals tiltag for forebyggelse af vold og trusler på Neurologisk afdeling
Kirsten Normann Andersen (SF) spørger specifikt ind til forebyggelse af vold og trusler på Neurologisk afdeling på Herlev hospital. Danske Regioner har til dette formål indhentet bidrag fra Region Hovedstaden specifikt om denne afdeling.

Ledelsen på Herlev hospital mener ikke, at der er tale om en normeringsproblematik. Udfordringen ligger primært i en kompetence- og uddannelsesmæssig opgradering af plejepersonalet. Der etableres en indsats, som sikrer, at personalet kan håndtere og forebygge vold og trusler fra patienter endnu bedre end for nuværende.

Konkrete initiativer på Neurologisk afdeling på Herlev hospital:

- Introduktion af alle nye medarbejdere vedr. retningslinjer om vold og trusler, action card, indberetning, defusing og debriefing samt årlig gennemgang for alle medarbejdere på afdelingsmøde i dette
- Ved konkrete situationer med vold og trusler om vold gennemgås episoderne og retningslinjerne følges i forhold til indberetning, defusing, debriefing mv
- Der arbejdes med at etablere et dagskursus, som alle medarbejdere skal deltage i og som skal udbydes løbende. Dette foregår i samarbejde med Akut, Hjertemedicinsk og Medicinsk afdeling
- Styrkelse af teamsamarbejde (tværfagligt) omkring patienter, der agerer aggressivt og truende. Retningslinjer for et godt teamarbejde skal være klare og accepteret af alle faggrupper
- Der arbejdes med en skabelon omkring de patienter, som kan være voldelige og truende og hvilke forholdsregler der skal træffes for personalets omgang med de pågældende patienter
- Samarbejde med psykiatrien styrkes omkring aggressive og truende/voldelige patienter
- Etablering af mobilt nødkald til medarbejdere, der skal ind til eller behandle patienter, som er i højrisiko for vold og trusler
- Styrke den sociale og faglige støtte personalet imellem. Der kan evt. arbejdes med at formulere og/eller genopfriske spilleregler for, hvordan vi omgås, arbejder sammen og hjælper hinanden i løsning af vores fælles kerneopgave.

De neurologiske afdelinger har fokus på forebyggelse af vold og trusler i hele landet

Det er naturligvis ikke kun på Herlev Hospital, at man arbejder målrettet på at nedbringe risikoen for at blive udsat for vold og trusler samt bedre opfølgning, hvis uheldet er ude. Nedenfor er et udpluk af de mange indsatser der er på landets neurologiske afdelinger i forhold til vold og trusler.

- Systematisk kompetenceudvikling af personalet. Herunder kurser for at sikre at personalet har de rette kompetencer i håndtering af konflikter – både for nyansatte og vedligeholdelseskurser. Der arbejdes også sammen med psykiatrien om forskellige undervisningstilbud for at give bedre mulighed for fælles læring på tværs af områder.
- Systematisk arbejde med risikovurdering. Eksempelvis gennem Brøset Violence Checklist, der er et af de mest anvendte redskaber til risikovurdering. Det indebærer, at en given patient vurderes på seks forskellige parametre. Ved en høj score kan der sættes ind med forebyggende tiltag. Det kan også være via Udarbejdelse af en APV for enkelte patienter med angivelse af plan for håndtering og forebyggelse af vold og trusler.
- Systematisk instruktion af medarbejderne vedrørende risici og sikker adfærd, herunder at alene arbejde ved pleje- og behandlingsopgaver ved udadreagerende patienter undgås.
- Opmærksomhed på hvordan de fysiske rammer understøtter sikkerheden.
- I forhold til den konkrete patient fx ved at flytte meget udadreagerende patienter til enestuer og/eller ved at allokere fast vagt til at sidde ved patienten.

- I forhold til indretningen generelt ved fx at have konkret sikring af rummet, fri passage til/fra lokaler, konfliktdæmpende indretning af skranke, samtalerum osv.
- Opmærksomhed på arbejdstilrettelæggelsen. Herunder særligt med fokus på, at det nødvendige personale er tilstede i de perioder af døgnet, hvor eksempelvis delir patienter er særlig aktiv. Det kan være nødvendigt at flytte personaleressourcer fra dagvagt til aftenvagt for at få en bedre fordeling af tilgængelige ressourcer ifht. Urolige og udadreagerende patienter.
- Registrering af ulykker, analyser af hændelser og ulykkesdata.

Mere dybdegående kan Rigshospitalets målrettede indsats 'Tryghed i arbejdet – kvalitet i relationen' nævnes. Formålet med projektarbejdet var:

- at skabe tryghed i patientforløbet - både for patienter, pårørende og personale
- at øge personalets kompetencer i forhold til at håndtere, identificere, udføre og evaluere sygeplejen til de udadreagerende patienter
- at fremme samarbejdet med personalet fra Psykiatrisk Center

For at skabe overblik og tryghed i patientforløbene har klinikken udarbejdet et modelprogram for patientforløbet indeholdende:

- Et redskab til identifikation af agiteret adfærd
- Vurdering af behov for at skærme patienten f.eks. enestue, fastvagt eller psykiatrisk tilsyn
- Dobbeltindlagte patienter har altid en kontaktperson på Psykiatrisk Center København, sengeafsnit 6201, som kan kontaktes.
- Fordeling af ressourcer i forhold til patienten

Derudover har klinikken etableret en 'Krise Kuffert', som hurtigt og overskueligt giver personalet et overblik over handlemuligheder i forskellige kritiske situationer. 'Kufferten' indeholder diverse Action Cards samt relevante skrivelser i forhold til at håndtere konfliktsituationer. Derudover har afdelingen en lokal VIP i forhold til vold og trusler mod personalet, der er udarbejdet af afdelingens AMIR.

For at øge personalets kompetencer for at kunne håndtere og imødekomme vold og trusler bruger klinikken eksternt undervisning, hvor alle medarbejdere gennemgår et 2-dages konflikthåndteringskursus, som udbydes i regionen. Derudover har klinikken intern undervisning/supervision, hvor der er etableret en fast undervisningsrække for plejepersonalet i samarbejde med psykiatrisk Center samt introduktion af begrebet "Defusing". Herudover undervises personalet i straffeloven, herunder nødret og psykiatriloven, og konflikthåndtering er et gennemgående punkt på klinikkens personalemøder, og et område der tages op i forbindelse med MUS.

For at fremme samarbejdet med Psykiatrisk Center har der været etableret studiebesøg på afsnit 6201 med fokus på tilgangen til patienten. Såfremt der skulle være uoverensstemmelser/konflikter i samarbejdet med psykiatrisk afdeling, rapporteres dette skriftligt til afsnitsledelsen, som er ansvarlig for at bringe det videre til klinikchefen i Psykiatrisk Klinik.

Projektet "Tryghed i arbejdet – kvalitet i relationen" er nu en integreret del af den kliniske hverdag i Neurologisk Klinik.

Regionernes indsatser virker

Der er som nævnt nogle særlige vilkår i meget af det arbejde, der udføres på hospitaler, der gør, at risikoen for at møde udadreagerende mennesker er relativt højere end i andre brancher. Derfor er de ansatte på hospitalerne desværre også hyppigere udsat for både vold og trusler fra patienter og pårørende.

Regionernes løbende fokus på vold og trusler lader dog til at bære frugt på landsplan. Ifølge det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er andelen af de ansatte i hospitalsbranchen, der har været udsat for hhv. vold og trusler i løbet af de seneste tolv måneder, faldet med ca. 7 pct. fra 2014-2016. Til sammenligning er andelen af ansatte, der har været udsat for vold og trusler i løbet af de sidste tolv måneder, i gennemsnit på hele arbejdsmarkedet faldet med hhv. ca. 3 og 1 pct. i samme periode.

Danske Regioner noterer sig ligeledes, at der i 2014 blev givet 37 påbud for vold og trusler mod foreløbigt 9 i 2018. Det skal i den forbindelse bemærkes, at ændringer i antallet af påbud fra en periode til en anden iflg. Arbejdstilsynet ikke nødvendigvis afspejler ændringer i det faktiske arbejdsmiljø, da antallet af påbud afhænger af en række variable – herunder fx antal besøg, hvilke afdelinger der besøges osv.

Et eksempel på at fremskridtet i forhold til at nedbringe af risikoen for at blive udsat for vold og trusler også gør sig gældende på neurologiske afdelinger, kan findes på Odense Universitetshospital. Her er antallet af episoder med vold og trusler blevet nedbragt fra 27 i 2014 til 1 i 2018 til og med 7. september.

Jeg kan henholde mig til oplysningerne fra Danske Regioner.

Med venlig hilsen

Ellen Trane Nørby / Annemette Juul