



Sammenslutningen af boformer
for hjemløse i Danmark

Referat

SBH Repræsentantskabsmøde og konference 16. og 17. marts 2017 Munkebjerg Hotel, Munkebjergvej 125, Vejle

Temaet for årets oplæg og drøftelser er:

De nationale retningslinjer for håndtering af vold og trusler om vold på forsorgshjem

Dag 1 Kl. 10.00 – 12.00	Repræsentantskabsmøde Vi starter i plenum og afvikler de punkter, som skal afvikles i fællesskab. Derefter går vi regionerne og drøfter kommende års aktiviteter, og regioner, der skal foretage valg til bestyrelsen, gør det. Vi mødes igen i plenum, drøfter der kommende års aktiviteter og får besked om, hvem der er valgt til bestyrelsen fra de regioner, hvor der er valg.
	1. Velkomst v/formand Jakob May Velkomst og præsentation af regionernes medarbejderrepræsentanter.
	2. Valg af dirigent og referent Erik Søndergaard, Saxenhøj, er valgt til dirigent. Joan Frislev, SBHs sekretariat, er valgt til referent.
	3. Godkendelse af dagsorden Godkendt.
	4. Vedtagelse af forretningsorden Godkendt.
	5. Beretning v/formanden Beretning iht. præsentationen : <ul style="list-style-type: none">• På årsmødet 2016 var temaet "Magt forklædt som motivation". På årsmødet 2017 vil vi arbejde med mere deltagerinvolvering.• Møde med Minister Karen Ellemann for diskussion om vold og trusler om vold var konstruktivt, og ministeren var meget lydhør.• Socialstyrelsen udarbejder sammen med en arbejdsgruppe Nationale retningslinjer for vold og trusler om vold/kritiske hændelser. Erik Søndergaard, Saxenhøj er i arbejdsgruppen, og Jakob May i følgegruppen.• Der er af Socialstyrelsen nedsat arbejdsgrupper for udredningsmetoder til "Housing first", hvilket SBH er inddraget i, og der er fra Socialstyrelsens side planer om at etablere et fagligt medarbejdernetværk.

	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har aftalt med SAND, at vi fremadrettet kun arrangerer konferencer, når der noget at holde konference om. Dvs. at i 2017 afholdes der ikke Islands Brygge konference. • Folkemødet på Bornholm 2016 har udviklet sig til en politisk begivenhed, som vi er nødt til at forholde os til. I 2017 deltager vi ligeledes, dog uden en stand. Hvis vi skal have en stand, skal vi også have et budskab. • SAND inviteres til dialogmøder om bortvisninger og karantæner for at sikre en fælles forståelse, så SAND kan medgive sin accept af, at vi til enhver tid kan forsvare bortvisninger og karantæner. • Socialt Lederforum (FAAD) har mange medlemmer af ledere fra alle mulige forskellige organisationstyper/graduerede kontingenter. De vil gerne samarbejde. • Alkoholbehandling og stofbehandling er ved at organisere sig i én forening. • Facebook og hjemmeside: Vi skal profilere os meget mere, og så skal vi være langt skarpere på udtrykket. Vi kan allerede se, at vi er kommet langt mere i spil. Vi skal lave en Facebook samarbejdsplatform for regionerne. • Det regionale samarbejde; Her skal vi se på, om vi kan arbejde mere sammen, og om det kan understøttes elektronisk? • Perspektiver: Vold og trusler om vold kommer til at fylde stadig mere. • Dokumentation: Handler om indsamling af data for vores arbejde. • Sekretariat: Det skal diskuteres, hvordan det kan etableres/udvikles iht. rapport fra IngerFair. Eks. kunne vi udvikle en arbejdsmiljøuddannelse i vold og trusler om vold? • Socialminister Mai Mercado indkaldte til et møde, hvor Jakob May og Søren Romar var til stede. Vi har den største berøring med hjemløse. Vores perspektiver var kronikere, boligsituationen samt sektorovergange og den måde, hjemløse mødes på. Mai Mercado vil drøfte bolig manglen vs. huslejepriser med boligministeren for at gøre opmærksom på, at situationen er kritisk, og at der skal findes boliger, der kan betales af socialt udsatte. Der var ingen konklusion på mødet, men Mai Mercado vil invitere til møde igen om 4-5 måneder. <p>Kommentarer fra salen: Billigere boliger eller differenceret boligstøtte? Kan kommunerne pålægges at hæve boligstøtten? Faktum er, at der mangler boliger, der kan betales, og vi kan kun påpege, at der mangler boliger.</p>
6.	<p>Regnskab 2016 Kasserer Søren Romar fremlagde regnskabet, som var udsendt til medlemmerne forud for repræsentantskabsmødet. SBH har et lille budget baseret på kontingenter. Året har givet et overskud på kr. 62.000. Vores egenkapital er kr. 346.000, hvilket kan være med til at finansiere et sekretariat. Regnskabet er godkendt.</p>

	<p>7. Kommende års aktiviteter Tilbagemeldinger fra regionerne: Syddanmark, Gitte Kromann Jacobsen /Malene Laursen. Strukturen omkring hvorfor SBH er vigtig? Og hvordan dokumenterer man arbejdet med ASI forsorg? Midtjylland, Jakob May/Penille Mau. Med det nye supersygehus i Aarhus kan psykiatrien komme til at eksplodere, måske vi skal overveje at udvide vores tilbud? Facebookgruppe for regionen er oprettet. Nordjylland, Kelly Berg/Lone Hermansen. Hvordan kan vi hænge sammen med andre faglige netværk? Vi går i gang med at udvikle initiativer. Sjælland, John Eriksen/ Sus Rask. Facebook medarbejdernetværk oprettes. Arbejdstidsregler skal gennemgås. Hovedstaden, Søren Romar/Peter Godvin. Vi skal blive bedre til netværk både via personligt møde og Facebook; SBH – Region Hovedstaden. Alle blev opfordret til at slutte sig den samlede SBH Facebookgruppe; SBH-Sammenslutning af Boforner for Hjemløse i Danmark</p>
	<p>8. Valg til bestyrelsen (Syddjylland og Sjælland) Syddanmark: Gitte Kromann Jacobsen og Malene Laursen modtog genvalg – stemmeafgivelse 100 %. Sjælland: John Eriksen og Sus Rask modtog genvalg – stemmeafgivelse 100 %. Bestyrelsen konstituerede sig selv med Jakob May som formand, Sus Rask som næstformand og Søren Romar som kasserer.</p>
<p>Kl. 12.00 – 13.00</p>	<p>Frokost</p>
<p>Kl. 13.00 – 14.30</p>	<p><u>Møde for medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanterne</u> Når målet er at skabe et mere aktivt medarbejdernetværk i SBH, hvad er så den gode plan? Kom og vær med til at drøfte emnet sammen med de øvrige medarbejderrepræsentanter i SBH. Medarbejderrepræsentanterne i bestyrelsen kommer med et oplæg til drøftelsen. <i>"Vi er netværket". "Det er os der skaber det, og dermed os, der med vores samarbejde og indsats, er dem, der kan styrke det. Så hvordan gør vi det"?</i> var hovedfokus under mødet. På mødet deltog medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne i bestyrelsen havde et oplæg om: året der er gået, alt det som allerede er i gang i netværket; mailgrupper, regionsmøder, faglige drøftelser og diskussioner samt undersøgelser på tværs. I plenum kom der afslutningsvist ideer til, hvordan medarbejdernetværket kan styrkes endnu mere, bl.a. ved regionsgrupper på Facebook, deltagelse i drøftelser, ved selv at opstarte drøftelser, ved at tage på besøg på hinandens boformer og derved opnå et endnu større kendskab til hinanden og hinandens arbejdsområder, ved afholdelse af faglige konferencer og meget, meget mere. Fælles fokus for 2017 er fortsat styrkelse af medarbejdernetværket regionalt. Dernæst gik alle ud i regionerne for at drøfte og i fællesskab at lave en plan for det regionale netværk i 2017. Referatet herfra sendes ud i de regionale grupper.</p>

KL. 13.00-14.30

Møde for lederrepræsentanterne

På mødet vil vi sætte fokus på en særlig problemstilling, der fortjener både fordybelse og perspektiv i forhold til SBH. I 2017 vil vi se på SBHs sekretariatsbetjening, kontingentniveauer, finansiering og samarbejde med andre lignende organisationer.

Skal vi udvikle mere arbejde i SBH-regi, skal vi have kræfter ind i sekretariatet. Det kræver, at der ansættes medarbejdere (ca. 1,0 mio. kr./år), hvilket vores kontingentstørrelse p.t. ikke bære. Derfor skal der findes alternative indtægtskilder. Bestyrelsen arbejder gratis, men vi skal ansætte nogle medarbejdere til at løse opgaverne. Vi er inspireret af LOKK, der søger tilskud via forskellige puljer/fonde/fundraising:

- Dokumentation af arbejdet
- Uddannelse
- Administrative opgaver fx ASI pakken (positiv synergieffekt)
- Politikforberedelse (være proaktiv ifm. politiske tiltag)
- Indsamling af nyeste viden
- Opbygge netværk

Det blev drøftet, hvordan kontingentniveauet- og sammensætningen skal være; differentieret kontingent? Efter budgetstørrelse? Efter antal pladser?

Lederne havde følgende synspunkter:

- Efter budgetstørrelse, idet antal pladser kan give en meget forskellig takst.
- En kombination af pladser og antal ansatte, der afspejles i kontingentets størrelse.
- En fordeling, der skaffer flest mulige medlemmer.
- En stor organisation kan i princippet nøjes med det samme kontingent som en lille organisation. Derfor kunne vi bygge kontingentet op på et årsværk/budget fx Socialt lederforum: Kontingenter er målt efter antallet af medarbejdere.
- Et fast grundbeløb + en procentdel af budgettet.
- Som en lille boform kan kontingentstørrelsen være en belastning. Til gengæld er SBH her vigtig, da små boformer ikke har ressourcer til at indhente informationer og profilere sig politisk. Så hvis der er en sammenhæng med større synlighed, er man måske også villig til at betale mere?
- Vi skal finde ud af, hvad det koster at drive SBH, for vi skal huske, at boformerne via SBH kan blive hørt.
- Graderet kontingent – hellere betale mere i kontingent end på medarbejderdeltagelse på de to store konferencer.

Vi har tidligere haft et overhead på 200-300 kr., så vi kan ikke gøre det billigere, medmindre vi ændrer konceptet for opholdene. Det er helt urealistisk at få det nødvendige beløb herigennem. Vi laver en model, der passer på et årsværk med start i kr. 4.900,-, herefter differentiering efter antal medarbejdere.

Lederne tilsluttede sig differentiering og til to måske tre kontingentniveauer samt en median.

Vedr. [Etablering af SBH-sekretariat](#) blev IngerFairs idékatalog til "Mikro- Fundraising-aktiviteter" præsenteret. Lederne var enige om, at de opstillede idéer ikke er vejen frem. Lederne havde følgende idéer/anbefalinger til bestyrelsens videre arbejde:

- Gå sammen med SAND og andre hjemløseorganisationer og lav en landsindsamling.
- Synliggør hvad SBH foretager sig.
- Skal vi ikke blot bare betale det, det koster?
- Kompetenceudvikling – udvikling af uddannelser, der knytter sig til arbejdsmiljø.

	<ul style="list-style-type: none"> • Synlighed på en anderledes måde – samtidig med evt. landsindsamling • Driftsrelaterede ydelser – vi har alle glæde af SBHs arbejde • Datagenerering til interesserede fonde – lov til at analysere på vore tal mod betaling • Analysering af, hvor der er uopdagede muligheder, der knytter sig til SBH, og hvor der kan søges projekttilskud fx fra Trygfonden eller Arbejdsmiljøfond. • Udbyde en arbejdsmiljøuddannelse med fokus på socialpsykiatri. • Kunne vi tage 20-30.000 kr. ud af budgettet til én, der aktivt skal søge fonde? Eller søge efter samarbejdspartner/interessenter? • Opslag på universiteter for studerendes mulighed for analysering i kandidatspeciale. • Rådet for Socialt Udsatte og SBH i et tættere samarbejde. Rådet har både erfaring og manpower, så vi kunne måske købe noget kapacitet? • Er der allerede etableret kontakt til nogen, der er gode til fondsansøgning? • Salg af stande på årsmøde – virksomheder inviteres. Kr. 5.000-10.000 pr. stand. • Socialstyrelsens opgaver rettet mod vores område kan måske løses bedre af os selv? Der ligger mangler SATS midler i denne opgave eks. CTI. • Vi kan satse noget af SBHs overskud for at komme i gang. • Udbyde en niveau 2 uddannelse som ikke nødvendigvis er kompetencegivende - skal være et idealistisk formål, der ikke rækker ind over kommunalt regi. <p>Der er tilslutning til salg af stande ved årsmødet, fondsansøgninger og til at udvikle aktiviteter, hvor vi kan søge penge til eks. uddannelse i voldsforebyggelse.</p>
Kl. 14.30 – 15.00	Kaffepause
Kl. 15.00 – 17.30	<p>De nationale retningslinjer for håndtering af vold og trusler om vold på forsorgshjem.</p> <p>Oplæg og diskussion ved Socialstyrelsen v/Marlene Schjøtz og Trine Bang Nielsen</p> <p>Der er ikke tvivl om, at de kommende retningslinjer for håndtering af vold og trusler om vold kommer til at fylde en del i år. Vi har derfor bedt Socialstyrelsen komme og præsentere retningslinjerne og drøfte dem med os i et forsorgshjemsperspektiv.</p> <p>Siden udsendelse af dette program har Socialstyrelsen ændret titel til: "Nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud og forsorgshjem", som forventes udgivet i midten af 2017. Retningslinjerne skal ses som en konkret anbefaling og er et redskab til voldsforebyggende arbejde. I Socialstyrelsen oplæg blev det pointeret, at der er meget stor interesse for at dele viden og bringe viden med fra SBH til det videre arbejde, og medlemmerne blev bedt om deres vigtigste input – se skemaet sidst i referatet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi skal ringe 112, hvis der er en truende eller farlig borger. • Database mellem forsorgshjemmene til registrering af voldsepisoder, så man er på forkant. • Samarbejdsrelation fra forsorgshjem til forsorgshjem. • Vi skal arbejde med borgeren, så det ikke er farligt for os. Vi skal undersøge risikoniveauet. Hvis der er tre risikovurderinger indenfor et døgn, bliver der sendt en risikovurdering rundt. • Struktureret risikovurderingsredskab. <p>Der er sat midler af (27 mio. kr.!) til etablering af et indsatsteam, som i årene 2018-2020 skal gennemføre op mod 25 voldsforebyggende indsatsforløb årligt samt to pilotforløb i 2017. SBH vil gerne inviteres med, fordi vi har kompetencerne.</p>
Kl. 19.00 -	Middag og socialt samvær med underholdning ved Gitte Brohus

Dag 2

Kl. 09.00 – 11.00

incl. kaffepause

De nationale retningslinjer for håndtering af vold og trusler om vold på forsorgshjem.

Oplæg v/Forsker [Marie Østergaard Møller, ProPublic](#)

Retningslinjerne skal omsættes ind i vores organisationer. Det er ikke altid det letteste at omsætte top-downbeslutninger meningsfuldt ud på udfører niveau. Vi har derfor bedt Marie Østergaard Møller sige noget om, hvilken kraft udefra kommende beslutninger kommer med, kan ramme en organisation med, og hvad organisationen kan gøre for at omsætte det meningsfuldt. Der er oplæg og diskussion ved bordene.

Der er en god intention bag hver eneste regel. De gode intentioner kan fortabe sig i styringen. Vi skal være med til at sætte målene, for det er os, der kender udfordringerne. Med udgangspunkt i oplægget "[Organisatorisk samarbejde i et krydspres mellem sikkerhed, borgernes ukrænkelighed og fagprofessionel praksis](#)" blev medlemmerne bedt om punkter til tre spørgsmål:

1. Ønskerelationer, hvad vil vi gerne kunne sige til Socialstyrelsen? Din organisations ønskerelation til lovgivning?
 - Konkret dokumentation: Mere specifik, hvad vil vi, og hvad vil vi ikke!
 - At den faglige viden, vi rent faktisk har, kan være med til at ændre lovgivningen.
 - Kompetenceunderskud – forskel i at anskue tingene på. Socialstyrelsen er tæt på det lovgivningsmæssige og ikke det handlingsmæssige.
 - Virkelighed er sjældent, som Socialstyrelsen foreskriver.
 - Socialstyrelsen skal inkludere flere fagprofessionelle i det lovgivende arbejde.
 - Indførelse af netværk og organisationer inden igangsættelse af projekter.
 - Socialstyrelsen på markvandring i forsorgshjemmene, så de kan se, hvordan det foregår i praksis.
 - Styrelseslogikken er jo, at der skal styres.
 - Vi vil gerne spørges – tillidsbaseret – vi vil gerne støttes.
2. Ønskesamarbejde – din organisations optimale ledelsesform?
 - Før beslutninger bliver taget, skal det tjekkes, hvorvidt det overhovedet kan lade sig gøre, og om det giver mening? Dvs. viden og kendskab til de processer og den praksis, der er i mødet med borgeren.
 - Ledelsen er en "skærm", så vi som medarbejdere kan undgå unødige bekymringer og koncentrere os om opgaven. Det handler om, at vi som medarbejdere får klædt lederne bedst muligt på i forhold til arbejdsopgaverne.
 - Ledelsen får implementeret ændringer i samarbejde med medarbejderne. Det handler om viden og om at få det oversat på forskellige niveauer – dvs. et eksternt og et internt sprog.
3. Ønskedokumentation - Hvordan vil vi helst dokumentere, hvad de eksterne aktører får for deres penge og deres tillid til os som opgaveløser? Hvad ønsker lederne, at vi skal dokumentere, og hvordan kan vi understøtte vores ledere?
 - Journalføring på den enkelte borger, udredning og planarbejde er dokumentation, der skal fortsættes, med det kunne ændres, hvordan kommunerne arbejder videre med dokumentationen. Det handler om, at det fagprofessionelle arbejde, der bliver udført, bliver taget alvorligt.
 - Dokumentation, hvor brugerne er så involverede, at der kun er behov for ét dokumentationsredskab. ASI kan bruges fagprofessionelt.
 - ASI er samtaler med borgere, men kodesprog for andre i systemet?
 - Knæk koden i forhold til at håndtere pres udefra.

Kl. 11.00-11.10

Afrunding og afslutning

Formanden afsluttede repræsentantskabsmødet og takkede for det store engagement.

SBH Repræsentantskabsmødets input til retningslinjer for håndtering af vold og trusler om vold

TEMA 1	TEMA 2	TEMA 3	TEMA 4	TEMA 5
<p>Mestre hverdagen/ vurdere risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inddragelse af borgeren i egen mestringsevne • Borgerne får ejerskab via aftale om egen og faglig indsats • Fælle kendte enkelte indikatorer 	<p>Vigtige risiko- og beskyttelsesfaktorer</p> <p><u>Risikovurdering - borger</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Frustration over krænkelsesoplevelser fx fejl i kontanthjælp eller dårlig kommunikation. • Misbrug • Manglende medicin • Handel af stoffer på boformen • Ubehandlet psykisk sygdom • For tidlig udskrivning fra psykiatrisk behandling <p><u>Risikovurdering - personalet</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • bliver en magt • ikke er selvvisiterede • konfliktoptrapper • forsøger at ændre adfærd hos skæv, fuld, psykotisk beboer. <p><u>Beskyttelsesfaktorer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktnedtrappende kommunikation • Sikkerhedsvurderinger • Tryghedsplan med borger ved indflytning • Daglig risikovurdering • God vagtoverdragelse/overlap • Stol på dine instinkter • Visitationsret, så en homogen gruppe beboere sikres • Risikovurdering / åbenhed • Faglige dygtige medarbejdere til konfliktnedtrapning • Styr på penge, mad, relation • Forudsigelighed • "Morgenmøde" 	<p>Håndtering af voldsomme episoder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Træk dig og ring efter hjælp, politi, kolleger • Forsøg at bevare roen – stemmeleje, kropssprog, low arousal <p><u>Fysiske rammer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Flugtveje for både medarbejdere og beboere, der er i det røde felt • Fysisk gennemsigtighed – mange vinduer • Social kapital • Sikkerhed på hinanden • Retningslinjer • Udgange 	<p>Bearbejdning af voldsomme episoder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Refleksion og læring af episoden • Intern registrering af episoden, hvor der udarbejdes en "handleplan" for medarbejderen • Drøftelse af situationen samt kommunikation ud i organisationen • Leder opsøger de involverede medarbejdere for vurdering af om medarbejderen er rørt, ramt, rystet mv. • Krisehjælp internt/ekstern • Faglighed • Supervision • Fjernelse fra situationen/kollegial støtte • Registrering af "Traumatiserende hændelser" • Samtale med leder; Skal der mere hjælp til at komme videre? 	<p>Læring af voldsomme episoder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigtigt med opfølgning og afgiftning på voldsomme episoder • Når boformen er ramt, skal det være tydeligt, hvem der tager styring. • Overlap, videregivelse af viden • 100 % opbakning • Tilkald og brug dine kolleger/hjælp hinanden • Brug din faglighed, bevar roen, konfliktnedtrap i tale og adfærd • Vær ærlig, sig fra, lad være at spille macho • Træk dig tide – gå væk og planlæg! • Lyt din intuition • Anbring dig klogt i rummet og tjek dine flugtveje • Samarbejde/læring borgere/samarbejdsparter/personalet • Tag udgangspunkt i den enkelte borger • Konfliktnedtrappende adfærd

TEMA 6

Ledelsens rolle /Registrering og anvendelse af data

Ledelsens rolle i det voldsforebyggende arbejde

- Tage ansvar og gå foran i det forebyggende arbejde
- Skabe tryghed for medarbejdere og beboere
- Ledelsen skal sikre, at de nødvendige værktøjer til risikovurderinger er til stede
- Valg af risikoovervågningsredskab
- Uddannelse
- Opfølgingsmetoder mv.

Registrering og anvendelse af data

- Ledelsens ansvar at sørge for at AMR laver indberetninger
- Ekstern registrering
- Nye metoder tiltag
- Ledelsesansvar
- Registrering skal være en rutine/en kultur/"en skal opgave"
- Data skal omsættes til læring
- Hvis data omsættes, så motiveres til at registrere
- Hvis der er en mening med registrering = flere registreringer

TEMA 7

Trivselsfremmende og tryghedsskabende fysiske rammer

- Strategisk placering for begge parter
- Selvbekyttende handlinger
- Miljø/indretning skal fremme mulighed for selvbeskyttende handlinger for både beboere og medarbejdere
- Kontorindretning, så der ikke kan smides med ting
- Overfaldsalarm og GBP i biler og under skrivebord
- Lys udenfor, når nattevagter går brandrunde
- Opmærksomhed på genstande; slag/stik

TEMA 8

Samarbejdet i medarbejdergruppen

- Kolleger er opmærksomme på hinanden
- Alle borgere ses og vendes på aftalte tidspunkter i personalegruppen
- Individuelle vurderinger og respekt for faglighed mellem kolleger
- Fælles faglige værktøjer
- Fælles dialog/kommunikation kolleger er i dialog omkring beboerne
- Åbenhed – OK at sige til/fra
- Tillid til hinanden – løser situationer sammen
- Gøre brug af hinandens erfaringer
- Kropssprog – hvordan påvirker kropssproget omgivelserne
- Enighed om den faglige tilgang
- Kunne give/modtage feedback
- Respekt for hinandens forskelligheder – fordi én ser en adfærd som voldsom, skal man respektere en kollegas udmelding om det modsatte.
- Forebyggende handlinger/opfølgninger
- Personalet sætter tid og sted for konflikt
- Mere kontakt i hverdagen
- "Tømme rygsæk" så beboer for luft og kan være i sig selv

TEMA 9

Faglige kvalifikationer og kompetencer

- Relevant uddannelse
- Respektfuld tilgang til medmennesker
- Lokal forståelse og overblik af egne retningslinjer og procedurer
- Teknik og metode om konflikthåndtering
- Faglig konflikt uddannelse
- Bevidsthed om og villighed til at erkende "der er to om en konflikt" – Hvad var min rolle/del i konflikten?
- Kende sine personlige kompetencer
- At have fælles procedurer
- Fælles sprog/handlinger som forebyggelse
- Kende sin målgruppe
- Viden om kognitive forstyrrelser, psykisk sygdom og misbrug.

TEMA 10

Samarbejde og koordinering på tværs af sektorer

- Godt samarbejde med politi ifm. bortvisning (kendskab til boformen/brugergruppen)
- P-møde
- Efter alarmtryk samler vagtselskabet op på huset (personale, beboere, husets tilstand)
- Samarbejde med psykiatri
Netværksmøde, udskrivningssamtale, median, viden, info om tilbud om borgeren, indlæggelse ved rød risikovurdering
- Samarbejde med politi
Kendskab til tilbuddet, kommer hurtigt ved alarm
- Sagsbehandlere
Bekymringsmål, hurtig hjælp når vi ikke længere kan rumme borgeren,følgeordning ved behov
- Værdispringsreglen skal bruges, hvis borger viser aggressiv adfærd
- Psyk. Indlæggelse/deltagelse i udskrivningssamtale + lederafgørelse
- Samarbejdsrunde med Psykiatrisk Akut Modtagelse ifm. indlæggelse
- Psyk. Netværksmøder
- Udskrivningssamtale
- Distrikt Psyk. Center deltage i samtale med borgeren
- Hjemmesygeplejerske
- DPC Netværksmøder
- Kommunerne imellem ifm. udadreagerende borgere
- Information om borgere mellem §110 boformerne
- Bekymringsmail/tæt dialog
- Netværk
- Gode samarbejdsaftaler med politiet