

# Årsmødet 2017 – workshopopsamling

## Dilemma 1)

Fordel ved intet at vide om en bruger

vs.

Fordel ved at vide meget på forhånd

### Indvirkning på arbejdet:

- Ingen viden giver usikkerhed og utrykthed i mødet med brugeren
- Viden om en måske voldelig baggrund skaber en tilgang til brugeren som måske ikke giver mange chancer for at brugeren kan ændre sig – have ændret sig og dermed muligheden for at vise det
- Når man ved meget på forhånd, så er det svært at lægge viden fra sig. Så man vil altid handle på og udfra viden

## Perspektiver på valgte dilemma

Sådan kan der arbejdes videre med dilemmaet...

- Det er vigtigt, at man deler den viden man har med brugeren – f.eks. under risikovurdering som brugeren deltager i, at tale med vedkommende om f.eks. usikkerhed ift. voldelig fortid og håndtering heraf – samt at få brugerens vurdering af risikosignaler + håndtering i fremtiden
- Brugeren kan føles sig under observation og mistanke hvis medarbejderne ikke ved noget om vedkommende og derfor bruger tiden på at samle information – det særligt hvis det ikke er velkendt for brugeren, at det er det medarbejderen gør og at vedk. bliver inddraget
- Brugeren skal inddrages i det der sker på boformen også når det gælder risikovurdering – brugerens viden er vigtig
- Hvor er brugeren i de sager, hvor vi intet ved og hvordan håndteres det? Inddrages brugeren i indsamling af viden, eller er det noget som foregår ved siden af (skjult for) brugeren?

# Årsmødet 2017 – workshopopsamling

## Dilemma 2)

Manglende fælles gang ift. hvordan vold og trusler om vold defineres.

vs.

Hvis man er enig, hvordan tackler man det så?

Forskellige personligheder med forskellige grænser ift. regler, risiko, mv..

### Indvirkning på arbejdet:

- Splitting
- Dårligt arbejdsmiljø
- Grænseskridende sproglig kultur
- Bruger som kan gennemskue hvilke medarbejdere der kan rykkes ved

## Perspektiver på valgte dilemma

Sådan kan der arbejdes videre med dilemmaet...

- Arbejde med kulturen på arbejdspladsen
- Sørge for tydelige politikker
- Italesætte hvad vi ser og hvad det gør ved mig
- Følg op på forløb
- Gøre indsatsen fælles
- Regler fortolkes og anvendes forskelligt i medarbejdergruppen – fokus og fælles forståelse er væsentligt
- Der kan være en arbejdskultur på stedet som ikke understøtter sikkerheden
- Regler skal give mening også i praksis – og der skal være en beskrivelse af undtagelsen
- Kommunikation og åbenhed er vigtigt – loyalitet på arbejdspladsen ligeledes
- Arbejder ledelsen med kultur?
- Sammenhæng mellem: vi gør som vi siger at vi gør (ledelse/medarbejder)

## Årsmødet 2017 – workshopopsamling

### **Dilemma 3) – Mental parathed**

Er man mentalt klar til at gå på arbejde

Vs.

Kan man altid være mentalt klar til at gå på arbejde?

Ja man skal være mentalt parat – ja, jeg er klar

Vs.

Nej du er ikke mentalt klar?

### **Indvirkning på arbejdet:**

Hvad er den enkelte medarbejders ansvar og hvad kan placeres i gruppen?

Hvor lang kan en arbejdsdag være?

Hvor hurtigt kan man komme retur efter en voldsom episode?

### **Perspektiver på valgte dilemma**

Sådan kan der arbejdes videre med dilemmaet...

- Hvor meget kan det belaste ens kolleger?
- Man kan være mere eller mindre klar men man kan ikke slække på den mentale parathed?
- Hvem skal definere hvornår man er mental parat?
- Tydeligt leder og medarbejderperspektiv
- Hvordan skaber man et arbejdsmiljø hvor man kan håndtere "ikkeparathed"?
- Vejmelding – rum, plads og tid til at komme med en melding ift. hvordan har man det
- At skabe en kultur hvor man tør melde ud
- Åben og ærlig drøftelse mellem medarbejdere og ledelse

# Årsmødet 2017 – workshopopsamling

## Dilemma 4)

Åben optagelse og ukendte borgere

vs.

Ikke akut optag = kendte borgere

### Indvirkning på arbejdet:

- Forhåndsindtagelsen fylder i mødet med brugeren – brugeren får ikke en chance
- Brugere banker på døren og indskrives spontant – selvmøderprincippet, brugeren er ukendt og ubeskrevet i starten
- Der skal findes måder som man kan få et hurtigt kendskab til brugeren på – det er svært at håndtere (vide hvordan man skal håndtere) en ukendt bruger
- Ukendthed giver usikkerhed – personale på overarbejde

## Perspektiver på valgte dilemma

Sådan kan der arbejdes videre med dilemmaet...

- Mere viden om ukendte borgere – at finde metoder hvorpå man hurtigt kan opnå viden
- Krav om samtykke skal være et must under en indskrivning, på den måde vil man kunne søge viden i brugerens historik
- Indslusningsafdeling som måske ligger for sig selv, har særlig få brugere = mere observation = hurtige handlemuligheder
- Boforens placering – ligger der hjælp i nærheden, kan man få hjælp til hurtigt = hvor højt et trusselniveau der kan håndteres
- Målgrupper og struktur – at skabe en struktur der gør boformen nem at gennemskue for brugeren. Så brugeren der evt. ikke kan forlige sig med boformens regler og ramme kan opdage og handle på dette -> at brugeren kan sige fra på et oplyst grundlag og at vedk. kan hjælpes til at finde et mere relevant sted på en fredelig måde (f.eks. et sted hvor man ikke må være påvirket/beruset dur ikke så godt ift. en aktiv misbruger osv.)

# Årsmødet 2017 – workshopopsamling

## Dilemma 5)

Vold og trusler om vold mellem brugere

### Indvirkning på arbejdet:

- Usikkerhed ift. håndtering
- Gælder sikkerhedsregler også for brugerne – er der sikkerhedsregler for konflikter brugerne imellem?
- Hvor meget skal personalet blande sig?

## Perspektiver på valgte dilemma

Sådan kan der arbejdes videre med dilemmaet...

- Konfliktråd
- Brugerinddragelse i løsningsmodeller
- Styrke kreativitet i det faglige miljø
- Kan man som personale ende med at overtage konflikten hvis man blander sig? Skal man holde sig neutral og hvad gør det ved samarbejdet efterfølgende?
- Tackles konflikterne mellem brugerne forskelligt, gøres der noget andet/ mere når det er en "svag" bruger der står overfor en "stærk". Har vi en tendens til at tage den svages parti? Hvem varetager så den stærke brugers perspektiv og forbliver personalet dermed neutralt vurderende overfor begge?

# Årsmødet 2017 – workshopopsamling

## Dilemma 6)

Hvem definerer trusselsniveauet.

Skaber vores retorik og risikovurderinger farlige borgere?

Skal en bruger udskrives?

Vs.

Skal en bruger rummes?

### Indvirkning på arbejdet:

- Mistillid og manglende respekt hvis man er uenige
- At få skabt mening i arbejdet forudsætter måske enighed. Så måske øges trusselsniveauet ved uenighed?
- Når man arbejder med risikovurderinger mister brugeren så sin chance for at få en ny chance?
- Det forudsættes at der er respekt og tillid til fælles beslutninger. Det kræver en forventningsafstemning.
- Arbejds miljøet bliver påvirket ved højt trusselsniveau

## Perspektiver på valgte dilemma

Sådan kan der arbejdes videre med dilemmaet...

- Skal borgere udskrives eller skal borgere rummes?
- Analyse på episoder når det har langt sig
- Nysgerrighed på kolleger med andre mavefornemmelse / sårbarheder
- At borgeren er med til at def. hvad der er brug for i deres risikovurderinger i fredstid
- Dygtigere til dansk – at der beskrives symptomer og ikke ”han er farlig”
- EVA af hændelser
- UTH + hændelser drøftes i AMIR gruppe ift. at opsamle læring – at gennemskue signaler
- RU som dialogværktøj
- Brugerinddragelse kan være med til at afmystificere evt. farer (eller at bekræfte samme)

## Årsmødet 2017 – workshopopsamling

### Dilemma 7)

Hvis der er en tættere relation (når man kender en borger godt), hvornår sættes så grænsen for sikkerhed?

Flyttes vores grænse for hvad der er farligt, når vi har været i fagområdet i lang tid?

Relation

Vs.

Konsekvens/princip

### Indvirkning på arbejdet:

- Grænserne flyttes i forhold til hvad der er farligt

### Perspektiver på valgte dilemma

Sådan kan der arbejdes videre med dilemmaet...

- Risikovurdering med rød, gul og grøn + beskrivelse af handling for personalet ifm. røde, gule og grønne markeringer)
- Mødet som udviklingsplatform – f.eks. hvor farven rebedømmes 1 gang om ugen på P-møde eller ifm. overlevering på dagsplan
- Kan der evt. laves en plan for hvordan man kan risikovurdere sig selv? F.eks. ved overlap hvor man melder sin mentale tilstand ud?

# Årsmødet 2017 – workshopopsamling

## Dilemma 8)

Tiltagende dårlig målgruppe

vs.

§110 normering og personalets uddannelse

Løfter §110 en opgave som i virkeligheden burde ligge et andet sted – psykiatrien?

Vs.

Men de socialt udsatte er også en del af §110 målgruppen. Har vi normering og uddannelse til håndtering?

### Indvirkning på arbejdet:

- De fysiske rammer er ikke gearet til at modtage meget syge brugere
- Vanskeligt at udfører arbejdet - §110 arbejdet – ift. de meget syge/udsatte brugere
- Man kan ikke beskytte de svage, når man ikke er der
- Vi har ikke tiden / uddannelsen til at tage os af det i det daglige

## Perspektiver på valgte dilemma

Sådan kan der arbejdes videre med dilemmaet...

- Der skal tværfaglighed til
- Politisk opmærksomhed
- Fokus på hvad god hjælp er – god hjælp kan være at afvise og sige nej til optag, for at henvise vedkommende til der, hvor vedk. kan få den rigtige hjælp f.eks. psyk. modtagelse
- Man kan have en spørgeguide som medarbejderen kan følge når der ringes fra psyk.. På den måde sikres det, at der altid spørges ind til hele brugerens situation og dermed sikring af grundlaget for om et §110 ophold er relevant
- Hurtig og konkret inddragelse af myndighed, for på den måde at hjælpe brugeren bedst muligt
- Administration af medicin kræver/forudsætter uddannet personale
- At SBH forholder sig til og i fællesskab laver en definition af målgruppen for §110



# Årsmødet 2017 – workshopopsamling

## Dilemma 9)

Generalisering / at skærer alle over en kam  
Sikkerhed vs. relation /selvbestemmelse

### Perspektiv:

At møde vi brugerne med tillid og en undersøgende tilgang –  
men nu bliver alle risikovurderet

Vs.

Mavefornemmelse og sund fornuft og det at turde at sige  
højt, at man føler sig utryk.

### Perspektiv:

Personalets + brugernes sikkerhed -> mistro

Vs.

Relation -> tillid (hvor er omsorgen for brugeren?)

## Indvirkning på arbejdet:

- Hvem er målgruppen for §110 – usikkerhed – skal vi afvise og hvor skal vedk. så gå hen? Vi optager brugere som måske burde være afvist.
- Nedslidning af medarbejdere når en generel regel skal håndhæves når undtagelsen måske bør tælle
- Antiautoritær målgruppe vs. autoritær system
- Det er frustrerende for medarbejderne at skulle følge og håndtere generelle regler -> undtagelse burde tælle

## Perspektiver på valgte dilemma

Sådan kan der arbejdes videre med dilemmaet...

- Tydelig ledelse i at fastholde og skabelse af kultur og arbejdsmiljø
- Faglig sparring
- Risikovurderinger / trivselsvurdering kan det evt. bruges sammen?
- Fokus på undtagelsen - Ligebehandling er forskelsbehandling – men er der plads til det set i forhold til sikkerhed?
- Øget br. Inddragelse – risikovurdring, krisehjælp
- Italesætte mesteringsteorier overfor brugeren frem for bekymringsteorier.
- Måske skal navnet – risikovurdering - ændres til trivselsvurdering?
- Støtte brugeren i at opnå viden om de regler og rammer som vedkommende skal følge også efter et §110 ophold
- Brugere udskrives direkte fra psyk. mange er fortsat meget syge
- Regler kan virke konfliktnedtrappende i sig selv (man kan flytte fokus fra medarbejderen til reglen – reglen bestemmer – i samarbejdet med brugeren)