



Svar på 10 dages forespørgsel fra Dansk Folkeparti om arbejdsmiljø og trivsel på Bocenter Tranbjerg

17. februar 2022
Side 1 af 5

Dansk Folkeparti udtrykker bekymring for problemerne med arbejdsmiljøet for medarbejderne og trivslen for beboerne i Bocenter Tranbjerg og ønsker derfor svar på en række spørgsmål i den sammenhæng.

Baggrund

Den omtalte sag, og de sager der henvises til i henholdsvis 2017 og 2021, vedrører Bocenter Tranbjerg Hus 4. Denne besvarelse fokuserer derfor på indsatser og initiativer, der er sat i gang for at understøtte den faglige indsats i Hus 4 og styrke trivsel og arbejdsmiljø for medarbejderne i huset.

Redegørelse til Social- og Beskæftigelsesudvalget vedrørende påbud fra Arbejdstilsynet i januar 2022 er vedlagt til orientering sammen med Ankestyrelsens afgørelse.

1) Hvilke initiativer er der arbejdet med siden 2017, og hvorfor har disse ikke medført et fald i volden?

Svar:

I 2017 havde Bocenter Tranbjerg en sag, hvor en borger slog en medarbejder og efterfølgende barrikaderede sig i en anden beboers lejlighed. Vurderingen var efterfølgende, at det ikke var muligt for Aarhus Kommune at rumme borgeren i tilbuddet. Borgeren blev derfor flyttet til et eksternt tilbud. Borgeren er i dag i på en sikret institution.

I forlængelse af sagen blev der installeret brikklåse på alle døre i tilbuddet, så der kun er adgang i de enkelte huse for dem, der har en grund til at komme i huset. Herudover blev flugtvejene gennemgået og tilpasset, så der var tilstrækkeligt med muligheder for, at medarbejdere kunne trække sig.

De lokale retningslinjer for håndtering af vold og trusler blev opdateret og rollefordelingen i forhold til håndtering af konkrete situationer og den efterfølgende læring blev præciseret. Endelig blev introduktionen af nye medarbejdere ligeledes opdateret med præciseringer af de sikkerhedsmæssige foranstaltninger.

Det var ikke forventningen, at disse indsatser i sig selv kunne medvirke til, at risikoen for vold mod medarbejdere kunne undgås. Der var tale om borgere med kendt voldelig og uforudsigelig adfærd.

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Fagligt sekretariat
Aarhus Kommune

Ledelse- og Politisk betjening

Jægergården,
Værkmestergade 15 B
8000 Aarhus C

Direkte e-mail:
vmu@aarhus.dk

Sag: 22/018513-4
Sagsbehandler:
Viggo Munk



Derfor blev den faglige indsats styrket med undervisning i Low Arousel metoden, som har fokus på at støtte borgeren i at ændre en udfordrende adfærd ved at undgå konfronterende situationer og søge at opnå lav grad af modstand hos borgeren.

17. februar 2022
Side 2 af 5

2) Hvilke initiativer er der iværksat siden påbuddet sidste år, og hvorfor har disse ikke virket?

Svar:

Bocenter Tranbjerg hus 4 får to påbud fra Arbejdstilsynet i 2021. Det første påbud gives i maj 2021. I forlængelse af dette udarbejdes en handleplan, der har fokus på rammer for politianmeldelse, temadag om autisme, supervision, samarbejdet med de pårørende, tilpasning af de fysiske rammer og kommunikation med Socialtilsynet om hændelser.

Efter Arbejdstilsynets påbud i foråret 2021 blev der gennemført ændringer i den medicin, som ordineres til beboeren. Dette har medført, at beboeren er blevet mindre udadreagerende. Beboeren har dog fortsat en adfærd, som medfører voldsomme episoder mod medarbejderne.

Det andet påbud fra Arbejdstilsynet gives i forbindelse med en kritisk hændelse i oktober 2021, hvor en borger overfalder en medarbejder.

I denne forbindelse blev følgende iværksat:

- Systemet for risikovurdering på borgerens tilstand blev revideret. Borgeren vurderes først til at være stabil, hvis der ikke har været uro i 48 timer. Vurderingen var, at borgeren nærmest kontinuerligt er stresset.
- Det blev aftalt, at der altid er to medarbejdere på borgeren
- Borgerens medicin blev reguleret
- Der blev afholdt kurser i frigørelsesteknikker og kursus i autismeforståelse
- Borgerens dagsstruktur blev justeret.

Det er vurderingen, at initiativerne samlet set virker, målt på graden af de voldsepisoder der fortsat blev registreret. På en skala fra 0-4, hvor 0 er der hvor borgeren er stabil i sin adfærd, og 4 er der hvor borgeren vurderes til at være stærkt ustabil, lå flere episoder mellem 0 og 2 (altså en forholdsvis lav grad af risiko for udadreagerende adfærd), hvor de, før initiativerne blev iværksat, oftere lå på 2-4 (høj grad af risiko for udfordrende adfærd).

Det bemærkes, at der ydes støtte til en borger, der er i en konstant tilstand af mentalt og fysisk stress, og som reagerer kraftigt og uforudsigeligt på stimuli. Tilpasningen af den pædagogiske indsats tager tid og kræver tålmodighed.



3) Hvilke initiativer iværksættes på baggrund af det seneste strakspåbud?

17. februar 2022
Side 3 af 5

Svar:

Botilbuddet modtager på baggrund af strakspåbuddet i januar 2022 faglig sparring fra en ekstern konsulent. Sparringen skal via prøvehandlinger, hvor borgerens dagsstruktur justeres, skabe grundlag for at ændre og håndtere den adfærd hos beboeren, som resulterer i voldsomme episoder.

Proceduren for, hvordan medarbejderne forebygger, at beboeren griber fat i dem, opdateres, så medarbejderne fremadrettet agerer ensartet i disse situationer. Ligesom der udarbejdes en klar instruks for, hvordan medarbejderne kan yde hinanden psykisk førstehjælp efter en episode med voldsom adfærd.

Derudover præciseres det, både over for faste medarbejdere og vikarer, at det er vigtigt, at dagsstrukturen og instrukser omkring arbejdet med den pågældende beboer følges.

12 medarbejdere har i januar 2022 været på kursus i frigørelsesteknikker og to af disse er nu såkaldte implementeringsmedarbejdere. Implementeringsmedarbejderne har til opgave at sidemandsoplære faste medarbejdere og vikarer. Denne oplæring er påbegyndt.

Foruden implementeringsmedarbejdernes fysiske introduktion, produceres også videomateriale til vikarerne ift. frigørelsesteknikker mv., som de skal have set, inden de har vagter. Supplerende afholdes der et ekstraordinært personalemøde for vikarerne med fokus på faglige tilgange og metoder i arbejdet med beboeren.

Endelig blev de fysiske forhold og belysningen ved en af flugtvejene ændret i uge 5 i år.

Arbejdstilsynet har ved opfølgende kontrolbesøg den 17. februar 2022 konstateret, at der ikke er overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i de inspicerede områder. Påbuddet er dermed efterkommet, og der blev udtrykt ros til tilbuddet i forhold til de tiltag, der er gjort.

4) Hvordan løses rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne i et dårligt arbejdsmiljø?

Svar:

Der er for indeværende rekrutteringsudfordringer i hele driftsområdet, herunder udfordringer med at få flere fastansatte, faguddannede på højt timetal. Da rekrutteringsudfordringerne er generelle for driftsområdet, er der, i det samlede driftsområde, etableret et samarbejde med VIA om at synliggøre



området som et attraktivt arbejdssted for både pædagoger, psykomotorikere og ergoterapeuter.

17. februar 2022
Side 4 af 5

Der er sendt stillingsopslag ud til studerende på relevante uddannelsesinstitutioner i Aarhus, Randers og Aalborg, og der har været deltagelse i Job-Messe ved VIA og reklameret for Voksne, Job og Handicap som arbejdsplads ved kaffevogn udenfor VIA.

Der er ikke en enkel vej til at løse rekrutteringsudfordringer på, dog er der enighed om, at der er brug for en stærkere synliggørelse af de gode historier, der også er i arbejdet med at støtte borgere med handicap. Der er også enighed om, at et godt arbejdsmiljø, med medarbejdere der trives, er centralt, hvorfor der også arbejdes kontinuerligt med at sikre gode og trygge rammer for medarbejdere og afdelingsledere både i Tranbjerg Hus 4 og i Voksne, Job og Handicap generelt.

5) Hvor længe arbejder de ansatte i gennemsnit på stedet?

Svar:

Der er i dag 14 fastansatte i Tranbjerg hus 4 og en afdelingsleder. Af disse 15 har 6 været ansat i fem år eller mere, herunder afdelingslederen, der har været pædagog i huset i mindst 3 år og leder siden midten af 2020. Herudover har én været ansat i 3 år, tre i 2 år og seks er blevet ansat i 2021. De 15 ansatte har således i gennemsnit været ansat i tre år i Tranbjerg Hus 4. Hertil kommer 15 tilkaldte vikarer, hvor udskiftningen typisk er noget mere omfattende.

6) Hvordan ser tilfredsheden ud for beboere og pårørende på stedet, og hvad gør det ved livskvaliteten for beboerne, at de befinder sig i et utrygt miljø?

Svar:

Der er et godt samarbejde med pårønderådet og med pårørende til de beboere, der nu bor i tilbuddet. Der har været et pårønderåd i en årrække, og samarbejdet fungerer godt. Der holdes møde ca. en gang om måneden. De pårørende kommer i huset flere gange om ugen, hvor der også er plads til dialog.

Der kan være en vis grad af nervøsitet i forhold til, om medarbejdernes ressourcer i for stort omfang bruges på én mere udadreagerende borger.

Der har ikke været en stor udskiftning i beboergruppen i hus 4. Siden 2016 har der boet 8 borgere i hus 4. Af de nuværende beboere har to boet i tilbuddet fra 2016, en er flyttet ind i 2018 og en i 2019.

Fire er således flyttet ind og flyttet ud igen, heraf har tre boet i tilbuddet i mindre end et år.



Livskvaliteten påvirkes naturligvis af den uro, der til tider kan være i tilbuddet. Det er dog grundlæggende vurderingen, at borgeren, for så vidt, som de har sprog for det, er tilfredse med tilbuddet, og den støtte de får, og at de trives i tilbuddet.

17. februar 2022
Side 5 af 5

7) Er der på andre af kommunens bosteder lignende problemer med arbejdsmiljøet?

Svar:

Der var i 2021 seks tilbud i Voksne, Job og Handicap, hvor der også har været og er opmærksomhed på det daglige arbejde med at forebygge og håndtere risikoen for vold mod medarbejdere, som følge af borgere, der har udfordrende adfærd, og som reagerer fysisk overfor personalet.

I de seks tilbud har man at gøre med borgere med kompleks adfærd og stort behov for støtte og pleje. Borgerne har en adfærd, der gør, at vold og trusler mod personale ikke helt kan undgås.

Indsatsen for at sikre trygge vilkår for de ansatte i tilbuddet har fokus på forebyggelse gennem løbende risikovurdering af, hvordan borgeren har det, og på veje til at reducere borgerens stressniveau. Indsatsen kan også rumme sikre flugtveje, så vidt som gældende lovgivning gør dette muligt.

Bilag:

- Udvalgsorientering om seneste påbud og Arbejdstilsynets afgørelse (Fortroligt bilag)
- Besøgsrapport fra Arbejdstilsynets tilsyn