



## Region Sjælland har nedbragt antallet af voldelige episoder i Psykiatrien med hjælp fra Safewards

I Region Sjælland har man vist, at det er muligt at forebygge arbejdsulykker med vold i Psykiatrien ved at arbejde systematisk med Safewards i alle afdelinger. Antallet af voldelige episoder og fikseringer er nu nedbragt markant. Modellen har også positiv indvirkning på det psykiske arbejdsmiljø.

I Psykiatrien Øst er der stort fokus på at få nedbragt omfanget af tvang og samtidig også få reduceret antallet af arbejdsulykker, der omhandler vold og trusler om vold. Derfor arbejdes der i hele afdelingen med implementeringen af Safewards.

Safewards er en model, der indeholder 10 konkrete interventioner, som systematisk og detaljeret beskriver, hvordan man på psykiatriske afdelinger fremmer tryghed og sikkerhed for patienter og personale.

Modellen giver idéer til, hvordan personale og patienter kan samarbejde om at undgå konflikter. Interventionerne omhandler f.eks., hvordan man kan overbringe dårlige beskeder på en anerkendende måde, velkomsthilsen til nyindlagte patienter fra tidligere patienter, hvordan man taler respektfuldt og positivt om patienterne, og at det er vigtigt at få afklaret forventninger til opholdet på et afsnit.

**Q: Hvad har I gjort hos jer for at sætte fokus på at få et bedre arbejdsmiljø?**

A: Ellen Jakobsen, SOSU-assistent og arbejdsmiljørepræsentant (EJ):

Vi har taget udgangspunkt i redskabet Safewards, som det er besluttet af ledelsen i Psykiatrien, at vi skal arbejde med. Det har vi gjort på en temadag, hvor vi var fælles om at gå de 10 interventioner igennem og arbejde med dem, og så har vi lavet en proces med at implementere det i vores hverdag.

**Q: Hvad er Safewards?**

A: Helene Nielsen, SOSU-assistent og deekaleringsvejleder (HN):

Safewards er et stort forskningsprojekt, hvor man har samlet en masse evidens om, hvad der virker for at lave et bedre og mere sikkert arbejdsmiljø. Man inddrager både personale og patienter i 10 highlights, som handler om, hvordan man gør det rarere at være på arbejde, og hvordan man gør det mere inspirerende at være der, og hvordan man får de positive oplevelser til at fylde i hverdagen.

**Q: Hvor lang tid har I arbejdet med Safewards?**

A: EJ:

Vi havde temadagen i september, men det startede op lidt før, hvor vi har arbejdet med det i det små, og vi har haft de positive ord på tavlen en gang om ugen. Og så havde vi den fælles temadag, hvor alt personalet var samlet, og så er vi fortsat med at udvikle projektet.

**Q: Hvorfor virker Safewards så godt hos jer?**

A: EJ:

Patienten kommer mere i fokus. I stedet for at man giver patienten et afslag, får man det vendt til, hvad man i stedet kan tilbyde. Så man ikke bare siger, det kan du ikke få lov til, det må du ikke, men vender den om og siger, det der det kan jeg ikke tilbyde dig, men kan vi finde noget andet, vi kan tilbyde dig? Det kunne være i forbindelse med en patient, der er ophidset eller vred og udskældende, og så prøver vi at vende den om og gøre noget godt for patienten.

A: HN:

Vi har også ændret lidt på de fysiske rammer, vi har fået nogle flere tilbud i afsnittet, som er nogle afledende og mere positive oplevelser, som patienterne kan benytte sig af.

**Q: Hvad er det for eksempel?**

HN:

Det kunne for eksempel være en massagestol, og vi har også fået PlayStation, nye møbler og nye gulve, så det er en mere positiv oplevelse at være og færdes i afsnittet.

EJ:

Vi har også lige fået to nye kondicykler, som patienterne kan sætte sig op på og få brugt noget energi, hvis ikke de f.eks. har udgang til terræn. Vi har en lukket have, som nogle af patienterne kan få lov til at gå ud i selv. Der er bordtennis og en basketkurv, og man kan man spille fodbold eller badminton dernede.

A: EJ:

I afsnittet er der også kommet flere nye spil, som er mere up to date, end det vi har haft tidligere, så de yngre patienter kan spille nogle spil. Vi har også fået en kasse, som vi kalder den, med nogle beroligende metoder, altså nogle tankeøvelser, eller noget man kan sidde med for at få ro. Vi har også mulighed for at

give en kold lille trekantsis som beroliger, og vi har nogle masker, som vi kan lægge i fryseren, som også kan give lidt ro omkring ansigtet.

**Q: Er alle de her ting en del af Safewards, og noget I har snakket jer frem til, er relevant at bruge?**

A: EJ:

Ja, noget af det ligger i konceptet, men så har vi så udviklet det selv og fundet frem til, hvad virker for os, og hvad det er vi gerne vil sætte fokus på.

HN:

Og det har vi jo gjort med personale og patienter.

**Q: Er det noget, I gør løbende?**

A: Trine Schou, afdelingssygeplejerske, Ø2 (TS):

Regionen har besluttet, at vi skal arbejde med Safewards. Men for os som arbejdsmiljøgruppe og mig som leder, så ved jeg, fordi der er empiri for det, at det er noget, der giver ro. Det skaber færre konflikter i afsnittet. I starten handlede det rigtig meget om forholdet personale/patient, men vi har jo også set, at hvis vi bruger milde ord om hinanden, så sker der også noget rent personalemæssigt. Derfor bliver det sådan lidt en win win for alle parter i den forstand, at alle tager lidt ejerskab for det her og synes, at det er rigtig rart at gå på arbejde, hvis det er i sådan et miljø.

**Q: Hvordan har det så påvirket arbejdsmiljøet? Er det blevet markant bedre?**

A: TS:

Til tider er der mere ro på afsnittet, end der har været før, det er ikke nogen hemmelighed. Det betyder også, at der er mere tid til, at man kan gøre noget andet engang i mellem; gå den tur ud af afsnittet eller gå i haven, eller flere kan gå ned og hygge sig. Der er færre konflikter til stede. Det betyder ikke, at de ikke er der, men at der er færre.

A: HN:

Konflikterne bliver måske også mindre. De bliver ikke så heftige, som de kunne have været.

**A: Q: Ud over at det er godt for jeres arbejdsmiljø, hvordan er det så for patienterne? Kan de også mærke en markant forskel?**

A: EJ:

Det er i hvert fald vores indtryk. For nyligt kom der en patient og sagde, at han var overrasket over, så roligt vi tog det, når han kom og var vred og udsældende. Og det må jo været et udtryk for, at han havde tænkt, at vi godt kunne havne i et andet felt, end vi gør. Men jeg tænker også i forhold til, hvis der kommer urolige patienter, og vi prøver at lave noget andet end bare at give noget medicin, men tilbyde en samtale eller tilbyde nogle af de andre tiltag vi har, så får de også mindre medicin. Så udgangspunktet er ikke at starte med at give medicin, når der er uro, men det er at gøre noget andet.

A: HN:

Hele konceptet handler om at identificere, hvad der kan blive et problem, og hvordan vi kommer det i forkøbet.

**Q: Er der én enkelt læring fra den her proces, som I umiddelbart synes er den vigtigste?**

A: HN:

Vi er blevet bedre til at italesætte, hvad det er vi gør og videreformidle, hvad vi har oplevet virkede. Og den proces med at kommunikere med hinanden er en meget stor del af det og noget af det, som fungerer godt.

A: TS:

Helt generelt så har Safewards gjort, at vores sygefravær på grund af arbejdsskader er faldet. Så jeg tænker, der er nogle helt tydelige tegn på, at det vi går og gør, det giver mening.

**Q: Er der nogle anbefalinger fra Safewards, som I ikke ville tøve med at give videre til kollegaer andre steder, som ikke bruger det?**

A: TS:

Hele Psykiatrien skal arbejde med Safewards. Det giver rigtig god mening. Men al forandring handler om, at medarbejderne får noget ejerskab på det her. Jeg kan synes, det er en god ide, men hvis ikke den bliver grebet, så kan jeg kæmpe nok så meget for det. Men jeg synes, det giver god mening, og jeg fortæller også udadtil, hvad vi gør, og hvordan vi arbejder rigtig meget med det.

**Q: Hvad skal I gøre fremadrettet for at fastholde, at den her udvikling forbliver positiv?**

A: TS:

Det handler rigtig meget om ejerskab, men det handler også om, at dem der er tovholdere for de 10 highlights, minder os alle om, at vi skal huske de milde ord og andre gode ting. Så det handler hele tiden om at have fokus på det, for det må ikke bare blive en del af rutinen.

Hvis du ønsker at vide mere om projektet er du velkommen til at tage fat Annette Ledskov Thiim, Arbejdsmiljøkoordinator på [anthi@regionsjaelland.dk](mailto:anthi@regionsjaelland.dk) eller tlf.: 20185195.

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet tilbyder endvidere Ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø til de regionale arbejdspladser. Læs mere: <https://www.regioner.dk/aftaler-og-oekonomi/arbejdsmiljoe/ekspertraadgivning-og-inspiration-til-et-bedre-psykisk-arbejdsmiljoe>