



Specialområde Hjernesgade

Hvordan forebygger vi ulykker og fysiske
overbelastninger i Specialområde Hjernesgade

BFA, september 2022





Introduktion

Anja Rosenkilde Baker

Viceområdechef, Specialområde Hjernesgade
Socialområdet, Region Midtjylland





Program



- Introduktion til Specialområde Hjerneskade (SOH)
- Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i SOH
- Dilemma og drøftelse
- Risikovurdering som forebyggelse
- Dilemma & drøftelse
- Afrunding og spørgsmål



Velkommen til SOH



Målgruppe

Specialområde Hjerneskade er Region Midtjyllands tilbud til voksne med erhvervet hjerneskade og/eller fysiske funktionsnedsættelser.



Faggrupper

- Social- og sundhedsassistenter
- Social- og sundhedshjælper
- Pædagoger
- Sygeplejersker
- Ergoterapeuter
- Fysioterapeuter



Områdeledelse
Områdechef
Viceområdechef

Sundhed
Sundhedsfaglig leder

Administration
Administrativ leder

Faglig Udvikling
Afdelingsleder

Ledelsessekretariat

Tagdækkervej
4 afdelingsledere

Svalevej
3 afdelingsledere

Josiassens Vej
1 afdelingsleder

Høskoven
3 afdelingsledere

Fogedvænget
1 afdelingsleder

Handi-Ka
1 afdelingsleder



Kerneopgave

Trivsel og udvikling for og med borgeren.

Mission

Specialområde Hjerneskade muliggør mening og mestring for voksne med erhvervet hjerneskade. Vi gør det for at understøtte udvikling og livskvalitet. Og vi gør det via specialiserede og helhedsorienterede indsatser.

Vision

Vi genopbygger og baner vejen for meningsfulde liv – vi gør *med* borgeren og *for* borgeren. Vi vil være førende på at levere højt specialiserede indsatser. Vi udvikler og implementerer ny viden til gavn for alle med erhvervet hjerneskade i Danmark.



Målsætninger



Borgerperspektiv

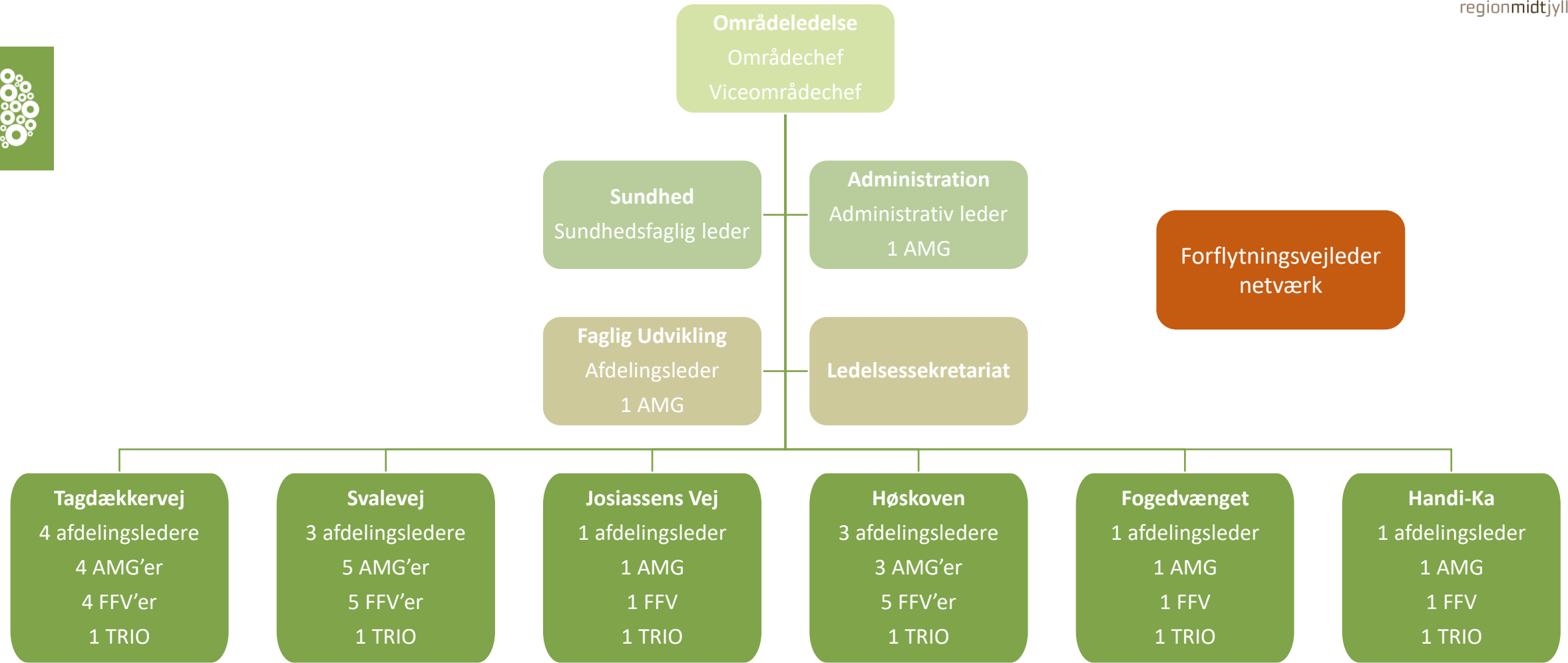
"Vi vil systematisk involvere og samarbejde med borgeren om ønsker og behov."

Medarbejderperspektiv

"Vi vil sætte vores faglighed og kompetencer i spil gennem systematisk dialog og udvikling."

Lederperspektiv

"Vi vil i ledelsen systematisk involvere og skabe følgeskab for derved at sikre kurs i organisationen."



AMG = Arbejdsmiljøgruppe (består af én arbejdsmiljørepræsentant og én arbejdsleder/afdelingsleder)

FFV = Forflytningsvejleder

TRIO = Møder ml. afdelingsleder, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter



Rammer og lovgivning

Serviceoven

**Sundheds-
loven**

**Arbejds miljø-
loven**

→ Hvilke ydelser vi leverer: §§83-87,
§103, §104, §107 og §108

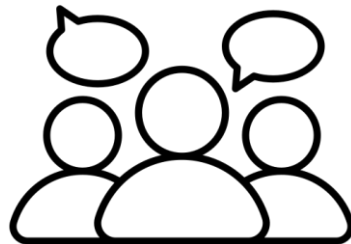
→ Magtanvendelsesreglerne

Dilemma: Arbejdsmiljø x Borgers kunnen



Øvelse: Drøftelse i grupper (15 min.)

- Hvordan oplever I dilemmaet mellem medarbejders arbejdsmiljø ifm. forflytninger på den ene side og hensynet til borgers kunnen og udvikling på den anden?
- Hvordan sikrer I begge behov og hensyn?

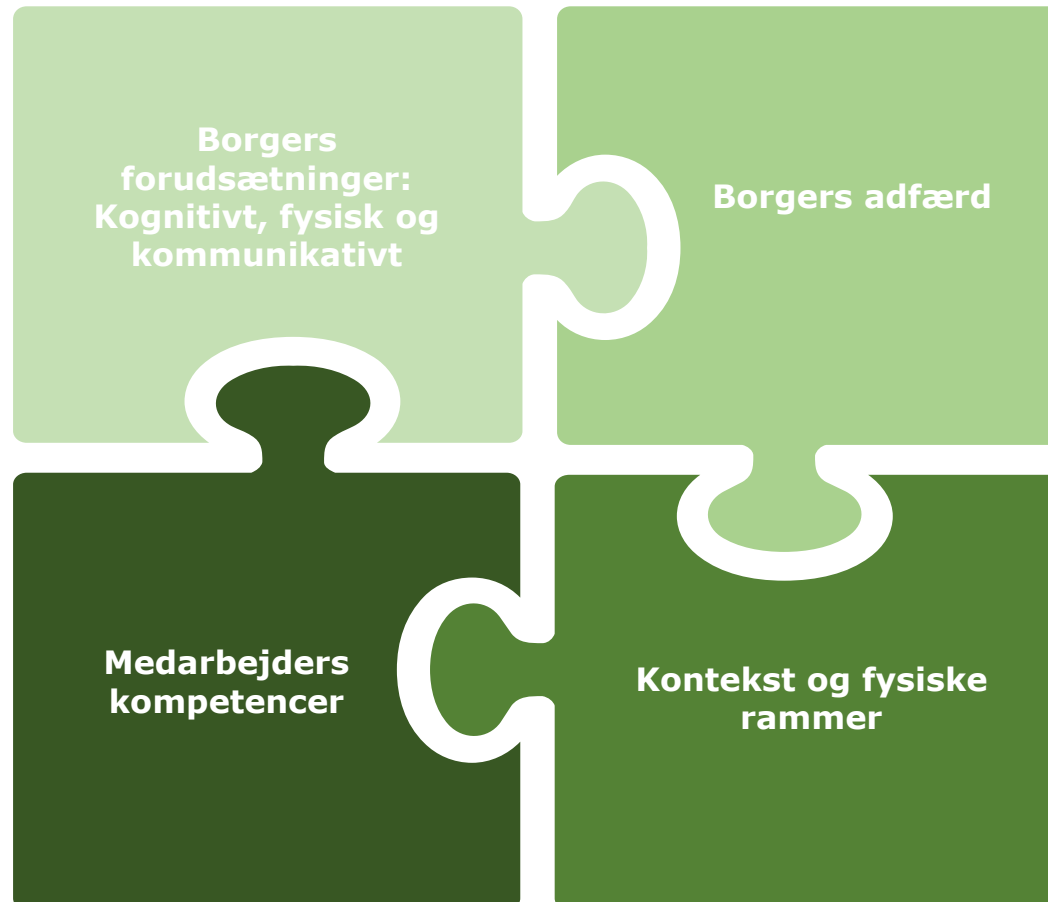




Risikovurdering som forebyggelse

- Elementer i en risikovurdering
- Redskab fra BFA
- Risikoprofil
- 3 meter regel
- Læringskultur

Risikovurdering





Risikovurdering

Risikovurdring

1. Kan patienten samarbejde?

Forstyrret evne pga afasi, neglect, demens, træthed?

2. Kan patienten selv komme til siddende på sengekant ?

3. Kan patienten holde siddende balance ?

Kan pt løfte det ene ben fri fra gulvet og fortsat holde balancen.

Hvis nej: pt kan med stor sandsynlighed ikke holde balancen i stående

4. Hvis patienten har parese i UE da tænk:

Kan pt i siddende stilling strække paretisk ben op til vandret?

Hvis nej: pt kan med stor sandsynlighed ikke tage vægt på paretisk ben.

5. Hvis patienten har sensibiliteitsproblemer da tænk:

Hvis der ses helt ophævet/sensorisk inattention, så registrerer pt ikke, hvor benet er placeret, og tager måske ikke vægt gennem benet = (nej)

→ **Nej** til et eller flere punkter:
patienten forflyttes lavt eller liftes
I skal være 2 til forflytningen

→ **Ja** til alle punkter:
Du kan klare forflytningen alene.

Risikoprofil






Specialområde Hjerneskade



Risikoprofil

Borgerens navn:	Udfyldt af:
	Dato:
	Skal senest revideres den dato:
<p>Revideres minimum en gang årligt eller ved ændringer borgerens adfærd eller ændringer i de neuropædagogiske strategier. Risikoprofilen uploades i sensum under dokumenter - i mappen forebyggelse af overgreb - i mappen risikoprofil.</p>	

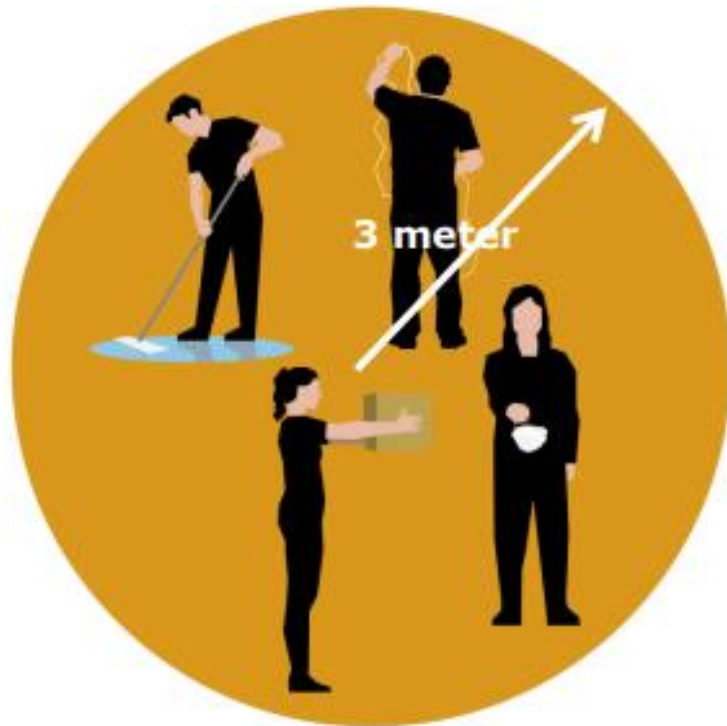
Stemmingslejer	Beskrivelse af adfærd, udtryk og signaler
 Stemmingsneutralitet	<p>Her beskrives hvorledes borgeren fremstår neutral f.eks. Kropsholdning/kropssprog f.eks. urolig, fysiske trusler</p> <p>Sprog/stemmeføring f.eks. verbale trusler, eder, støjende adfærd, forvirring</p> <p>Kontaktform f.eks. øjenkontakt, fysisk berøring, angreb på ting/genstande/sig selv/andre</p>
 Stemmingslabilitet	<p>Her beskrives hvorledes borgeren fremstår labil f.eks. Kropsholdning/kropssprog f.eks. urolig, fysiske trusler</p> <p>Sprog/stemmeføring f.eks. verbale trusler, eder, støjende adfærd, forvirring</p> <p>Vær opmærksom på at der kan være somatiske faktorer/markører, der kan være medvirkende årsag til at en udadreagerende og risikobetonede adfærd udløses.</p> <p>Kontaktform f.eks. øjenkontakt, fysisk berøring, angreb på ting/genstande/sig selv/andre</p>
 Kontroltab	<p>Her beskrives hvorledes borgeren fremstår ved kontroltab f.eks. Kropsholdning/kropssprog f.eks. urolig, fysiske trusler</p> <p>Sprog/stemmeføring f.eks. verbale trusler, eder, støjende adfærd, forvirring</p>

Kontroltab	Kontaktform f.eks. øjenkontakt, fysisk berøring, angreb på ting/genstande/sig selv/andre
Stemmingslejer	Neuropædagogisk strategi med fokus på særlige sikkerhedsmæssige forholdsregler
 Stemmingsneutralitet	<p>Her beskrives hvilke sikkerhedsmæssige forholdsregler, der skal tages når borgeren er neutral f. eks.:</p> <p>Handlinger: Hvordan man konfliktnedtrapper og forebygger, f.eks.: fysisk berøring, aflede, støtte, skærme, valg af aktiviteter, valg af personale, hvordan man kommunikere med borgeren, aflysninger af aktiviteter, hvor personalet skal placere sig, personalesskifte, indretning af boligen herunder borgerens adgang til genstande der kan anvendes til at forårsage skade, indretning af fællesarealer herunder borgerens adgang til genstande, der kan anvendes til at forårsage skade</p> <p>Personaleressourcer: Det skal beskrives hvorvidt medarbejderen kan arbejde alene med borgeren, hvor der ikke umiddelbart er mulighed for at få hjælp fra kollega. Hvor mange personaler man skal være til stede sammen med borgeren. Om afløser/vikarer kan varetage opgaven, transport og ledsagelse udenfor matriklen eller andet alene- arbejde f.eks. alene-arbejde i borgerens lejlighed</p> <p>Alarm og flugtveje Tilkald af andet personale/hjælp, anvendelse af alarmer, flugtveje, sikre områder</p>
 Stemmingslabilitet	<p>Her beskrives hvilke sikkerhedsmæssige forholdsregler, der skal tages når borgeren er labil f. eks.:</p> <p>Handlinger: Hvordan man konfliktnedtrapper og forebygger, f.eks.: aflede, fysisk berøring, støtte, skærme, valg af aktiviteter, valg af personale, hvordan man kommunikere med borgeren, aflysninger af aktiviteter, hvor personalet skal placere sig, personalesskifte, indretning af boligen herunder borgerens adgang til genstande der kan anvendes til at forårsage skade, indretning af fællesarealer herunder borgerens adgang til genstande, der kan anvendes til at forårsage skade</p> <p>Personaleressourcer: Det skal beskrives hvorvidt medarbejderen kan arbejde alene med borgeren, hvor der ikke umiddelbart er mulighed for at få hjælp fra kollega. Hvor mange personaler man skal være til stede sammen med borgeren. Om afløser/vikarer kan varetage opgaven, transport og ledsagelse udenfor matriklen eller andet alene- arbejde f.eks. alene-arbejde i borgerens lejlighed</p> <p>Alarm og flugtveje: Tilkald af andet personale/hjælp, anvendelse af alarmer, flugtveje, sikre områder</p>
 Kontroltab	<p>Her beskrives hvilke sikkerhedsmæssige forholdsregler, der skal tages når borgeren er i kontroltab f. eks.:</p> <p>Handlinger: Hvordan man konfliktnedtrapper og forebygger, f.eks.: fysisk berøring, aflede, støtte, skærme, valg af aktiviteter, valg af personale, hvordan man kommunikere med borgeren, aflysninger af aktiviteter, hvor personalet skal placere sig, personalesskifte, indretning</p>

af boligen herunder borgerens adgang til genstande der kan anvendes til at forårsage skade, indretning af fællesarealer herunder borgerens adgang til genstande, der kan anvendes til at forårsage skade
<p>Personaleressourcer: Det skal beskrives hvorvidt medarbejderen kan arbejde alene med borgeren, hvor der ikke umiddelbart er mulighed for at få hjælp fra kollega. Hvor mange personaler man skal være til stede sammen med borgeren. Om afløser/vikarer kan varetage opgaven, transport og ledsagelse udenfor matriklen eller andet alene- arbejde f.eks. alene-arbejde i borgerens lejlighed</p> <p>Alarm og flugtveje Tilkald af andet personale/hjælp, anvendelse af alarmer, flugtveje, sikre områder</p>
Samarbejde med borgeren
<p>I den udstrækning det er muligt, og hvor borgeren har forudsætninger for det, skal borgeren inddrages i arbejdet med risikoprofilerne og risikovurderingerne. Borgeren kan for eksempel give input til, hvordan personalet bedst handler og møder borgeren hvis borgeren gør antræk til risikobetonet eller udadreagerende adfærd. Derudover skal borgeren, hvor det kan være til gavn for borgeren, medarbejderne og/eller det faglige arbejde, have mulighed for at få en "debriefing" efter risikobetonet eller udadreagerende adfærd.</p> <p>Beskriv her hvordan borgeren har været inddraget i arbejdet med risikoprofilen eller begrund fagligt hvorfor borgeren ikke har været inddraget.</p> <p>Beskriv her hvilke input borgeren har givet til hvordan man bedst handler eller møder borgeren.</p> <p>Beskriv her hvordan der kan gives "debriefing" af borgeren efter risikobetonet eller udadreagerende adfærd f.eks. hvor den kan gives, hvor længe efter episoden, hvem der skal gøre det, hvor mange personaler</p>



3-meter reglen



- **DU** er direktør for dine 3 meter.
- "Hvis **JEG** går forbi, accepterer jeg" → "**JEG** vil ikke have, at nogen kommer til skade".
- Ved at være direktør for dine 3 meter, handler du på risikoen for ulykker **NU** og **HER**.
- Det er ikke sikkert, at problemet løses **NU** og **HER**, men det er vigtigt at gøre opmærksom på problemet med det samme.



Læringskultur

Forbedringsmetoden

Prøvehandling - PDSA



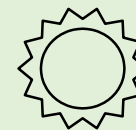
Utsigtede hændelser

(UTH)



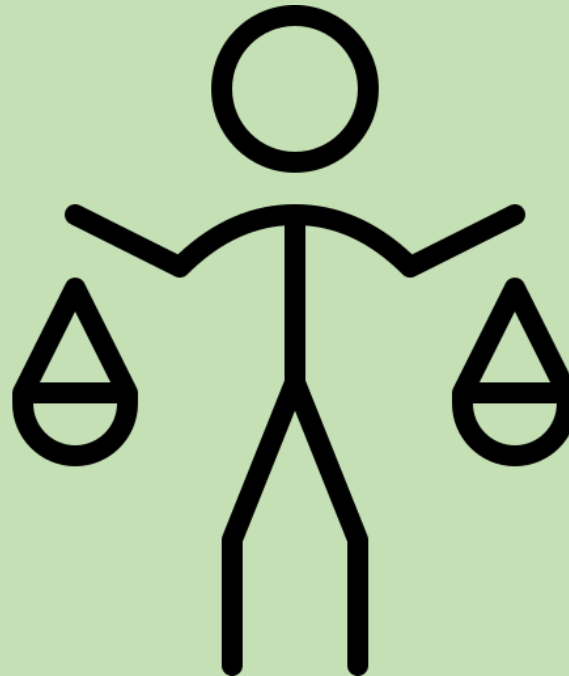
Resiliens

Find – Forstå – Forstærk





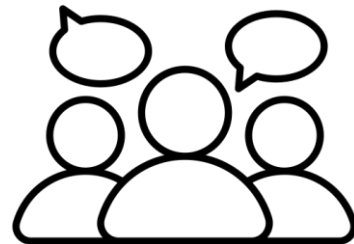
Dilemma: arbejdsmiljø vs. borgers selvbestemmelsesret





Øvelse: Drøftelse i grupper (15 min.)

- Hvordan tager vi bedst hensyn til medarbejdernes arbejdsmiljø ifm. forflytninger og samtidig sikrer borgers selvbestemmelsesret?





Kontakt Specialområde Hjernesgade

Telefon: 7847 7400

Email: soh@ps.rm.dk

Web: www.soh.rm.dk

