

Til
Socialstyrelsen

Dokumenttype
Evalueringsnotat

Dato
Januar 2022

EVALUERINGSNOTAT: DE REVIDEREDE MAGTANVENDELSES- REGLER

SOCIALSTYRELSEN

INDHOLD

1.	Introduktion	1
1.1	Dataindsamling via spørgeskemaer og dybdestudier	1
1.2	Estimering af antal magtanvendelser	3
2.	Indberetning af magtanvendelser	4
3.	Implementering af de nye magtanvendelsesregler	10
3.1	Opkvalificering i de nye regler	10
3.2	Medarbejdere og lederes vurdering af egne kompetencer	11
3.3	Omsætning af reglerne til lokale retningslinjer	12
4.	Kendskab til og forståelse af magtanvendelsesreglerne	14
4.1	Kendskab til de nye magtanvendelsesregler	14
4.2	Forståelse af de nye regler	15
5.	Oplevelser og erfaringer med de reviderede regler	17
5.1	Konsekvenser af de nye regler	17
5.2	Opfølgning på magtanvendelser	20
5.3	Håndtering af kapitel 24 a og b i praksis	22
6.	Rådet for tryghedsskabende velfærdsteknologier	25

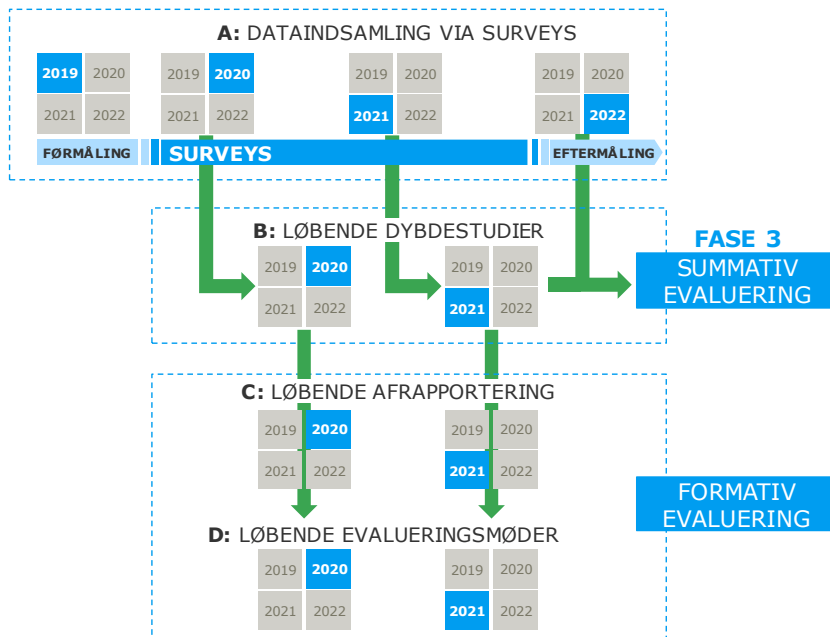
1. INTRODUKTION

Den 1. januar 2020 trådte de reviderede regler om magtanvendelse og andre indgreb i selvbestemelsesretten over for voksne med betydelig og varigt nedsat psykisk funktionsevne i kraft. Formålet med nærværende statusnotat er at skildre den foreløbige implementering af de reviderede magtanvendelsesregler, herunder hvad der hæmmer og fremmer implementeringen. Derudover giver notatet status på virkningen og udbyttet af reglerne. Statusnotatet udgør projektets andet statusnotat, og resultaterne vil indgå i den endelige afrapportering i 2022. Det første statusnotat er udarbejdet i december 2020.

Notatets datagrundlag baserer sig primært på dataindsamling gennemført i 2021, men vil også indeholde udvalgte kvantitative resultater fra dataindsamlingen i 2020. Anden runde af de to typer spørgeskemaer (den ene målrettet kommuner og den anden målrettet lokationer, der skal efterleve de nye regler) samt interviews med ledere og medarbejdere på fire lokationer, der omfattes af loven om magtanvendelse, er gennemført i 2021. Formålet med metodetrianguleringen er at lade de forskellige typer af empiri komplementere hinanden for derigennem at opnå en mere dækkende viden om implementeringstiltag set i relation til implementeringskontekst, samt anvendelsesgrad set i relation til virkningen samt udbyttet af reglerne.

I Figur 1 nedenfor fremgår det samlede evalueringsdesign og sammenhængen mellem de to datakilder.

Figur 1. Sammenhæng mellem surveys, dybdestudier, afrapportering og evalueringsmøder



1.1 Dataindsamling via spørgeskemaer og dybdestudier

Vi har i alt udsendt tre spørgeskemaer i 2021 til henholdsvis kommuner samt ledere og medarbejdere på de lokationer, der er omfattet af den reviderede lovgivning.

Dataindsamlingen er foregået på følgende tidspunkter:

- Spørgeskema til kommuner er indsamlet fra 9. marts til 20. maj 2021
- Spørgeskema til ledere er indsamlet fra 10. maj til 28. juli 2021
- Spørgeskema til medarbejdere er indsamlet fra 19. maj til 29. juli 2021.

I spørgeskemaet til alle landets kommuner er de bl.a. blevet bedt om at tilkendegive antallet af indberettede magtanvendelser til kommunen i 2020 fordelt på handicap- og ældreområdet. Rambøll har modtaget besvarelser fra i alt 97 kommuner. 66 af disse kommunernes besvarelser er komplette. Det vil sige, at vi har modtaget en besvarelse for både handicap- og ældreområdet. Derudover har 10 kommuner ikke kunne adskille indberetningerne for de to områder. For de resterende 21 kommuner har vi kun modtaget enten indberetninger for handicap- eller ældreområdet.

Vi har udvalgt en stikprøve på i alt 350 tilbud til udsendelse af spørgeskema til ledere og medarbejdere. Stikprøven har været repræsentativ fordelt mellem følgende tilbud:

- Botilbud (SEL §§ 107, 108 og 110, samt ABL § 105 og aflastningstilbud)
- Beskyttet beskæftigelse (SEL §103)
- Aktivitets- og samværstilbud (SEL § 104)
- Plejecentre
- Egen bolig (leder for kommunal hjemmepleje).

Hvad angår spørgeskemaet til **lederne**, har i alt 97 ledere (ud af 350) besvaret spørgeskemaet, svarende til en svarprocent på 28. Efter udsendelsen har vi gennemført to påmindelsesrunder via e-mail samt en telefonisk opfølgning til alle, der fortsat ikke havde svaret. Svarprocenten er lavere end i 2020, hvor den lå på 41. Baseret på en frafaldsanalyse og sammenligning af ledernes svar i år og sidste år er der dog ikke indikationer på, at det har betydning for kvaliteten af de indsamlede data. For det første fordi ledernes svar i år i høj grad stemmer overens med ledernes svar sidste år. Der er altså ikke tegn på, at gruppen af ledere, der besvarede spørgeskemaet i hhv. 2020 og 2021, adskiller sig markant fra hinanden. For det andet fordi frafaldsanalysen viser, at botilbud er en smule overrepræsenteret i svarene, mens plejecentre er en smule underrepræsenterede. De øvrige tilbudstyper (beskyttet beskæftigelse, aktivitets- og samværstilbud samt egen bolig) udgør den forventede andel i den samlede besvarelse.

Tilsvarende har 341 **medarbejdere** besvaret spørgeskemaet. På grund af manglende e-mailadresser på medarbejderne, har vi ikke kunnet udsende spørgeskemaet direkte til dem. Derfor har vi bedt lederne om at videresende spørgeskemaet til deres medarbejdere. Det betyder, at vi ikke kender den samlede pulje af medarbejdere, som spørgeskemaet er blevet udsendt til, og vi har derfor ikke kunnet beregne en svarprocent. En frafaldsanalyse viser, at botilbud er overrepræsenteret i det samlede antal besvarelser, mens borgere i egen bolig er underrepræsenterede. Plejecentre, beskyttet beskæftigelse samt aktivitets- og samværstilbud udgør den forventede andel i den samlede besvarelse.

Ledere fra 57 kommuner og medarbejdere fra 61 kommuner har besvaret spørgeskemaet, hvilket betyder, at lokationer fra 58-62 pct. af landets kommuner er repræsenteret i notatets resultater.

Den kvantitative dataindsamling er blevet suppleret med **fire dybdestudier** for at opnå indsigt i, hvad der ligger bag de resultater, som breddeafdækningen blotlægger. I alt har vi udvalgt fire forskellige caselokationer fra spørgeskemaet for at opnå variation i den kvalitative empiri. Konkret har vi udvalgt to plejecentre og to sociale botilbud fra forskellige kommuner, som adskiller sig i forhold til størrelse (antal beboere), antal indberetninger og grad af kendskab til de reviderede magtanvendelsesregler. På de fire lokationer interviewede vi ledere, nøglemedarbejdere og medarbejdere vedrørende implementering af de nye regler og erfaringer med at anvende dem.

1.2 Estimering af antal magtanvendelser

Som beskrevet i forrige afsnit, har vi udsendt et spørgeskema til alle landets kommuner for bl.a. at indhente antallet af indberettede magtanvendelser til kommunen på hhv. handicap- og ældreområdet. Vi har dog ikke modtaget en opgørelse for samtlige kommuner inden for begge områder. Derfor er vi nødt til at estimere det forventede antal magtanvendelser for de øvrige kommuner, så udviklingen i magtanvendelser kan sammenlignes over tid. I dette afsnit beskriver vi kort, hvordan vi i statusnotatet har estimeret antallet af magtanvendelser.

Antallet af magtanvendelser i de kommuner, der ikke har besvaret spørgeskemaet, beregnes ved hjælp af to fordelingsnøgler – en for handicapområdet og en for ældreområdet. Fordelingsnøglerne er baseret på det samlede antal magtanvendelser i de kommuner, der har besvaret spørgeskemaet, og deres befolkningstal. Fordelingsnøglerne afspejler således det gennemsnitlige antal magtanvendelser pr. borger på tværs af de kommuner, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. Antallet af magtanvendelser i de manglende kommuner estimeres derefter ved at gange kommunens befolkningstal med fordelingsnøglerne.

Nogle kommuner har ikke kunnet adskille antallet af magtanvendelser på handicap- og ældreområdet. Det drejer sig om fem kommuner i 2019 og 10 kommuner i 2020. For disse kommuner fordeles antallet af magtanvendelser på de to områder med udgangspunkt i den generelle fordeling mellem magtanvendelser på handicap- og ældreområdet i de øvrige kommuner.

Vi har identificeret en række outliers (seks i 2019 og 11 i 2020) blandt de indsamlede antal magtanvendelser i kommunerne. Det vil sige, at antallet af magtanvendelser pr. borger i nogle kommuner adskiller sig markant fra antallet i de øvrige kommuner. Det betyder ikke nødvendigvis, at det indberettede antal er forkert, men kan fx afspejle forskellig indberetningspraksis eller alderssammensætning i kommunerne. Hvordan disse outliers anvendes i estimeringen af det samlede antal magtanvendelser, har betydning for estimeringen, da de identificerede outliers driver det samlede antal magtanvendelser op.

Vi har i dette statusnotat anvendt den estimeringsmetode, der kommer tættest på opgørelsen over antallet af indberettede magtanvendelser til socialtilsynene i 2019 og 2020¹. Det betyder, at outliers indgår i den samlede opgørelse, men at de *ikke* indgår i beregningen af fordelingsnøglerne, der bruges til at estimere antal magtanvendelser for de kommuner, der ikke har besvaret spørgeskemaet.

¹ Jf. Notat om indberetning af magtanvendelser før og efter revideringen af reglerne for magtanvendelse

2. INDBERETNING AF MAGTANVENDELSER

Hovedpointer om indberetning af magtanvendelser

- Antallet af magtanvendelser på handicapområdet er gået fra 5.751 i 2019 til 8.981 i 2020 – begge tal er inkl. estimering af de kommuner, der ikke har besvaret spørgeskema
- Antallet af magtanvendelser på ældreområdet er gået fra 2.655 i 2019 til 5.323 i 2020 – begge tal er inkl. estimering af de kommuner, der ikke har besvaret spørgeskema
- Ca. en tredjedel af de adspurgte kommuner vurderer, at det faktiske antal magtanvendelser på handicapområdet er højere end det indberettede antal. Det har ikke ændret sig markant fra 2019-2020
- På ældreområdet vurderer 61 pct. af de adspurgte kommuner, at det faktiske antal magtanvendelser er højere end det indberettede. I 2019 var det 57 pct.

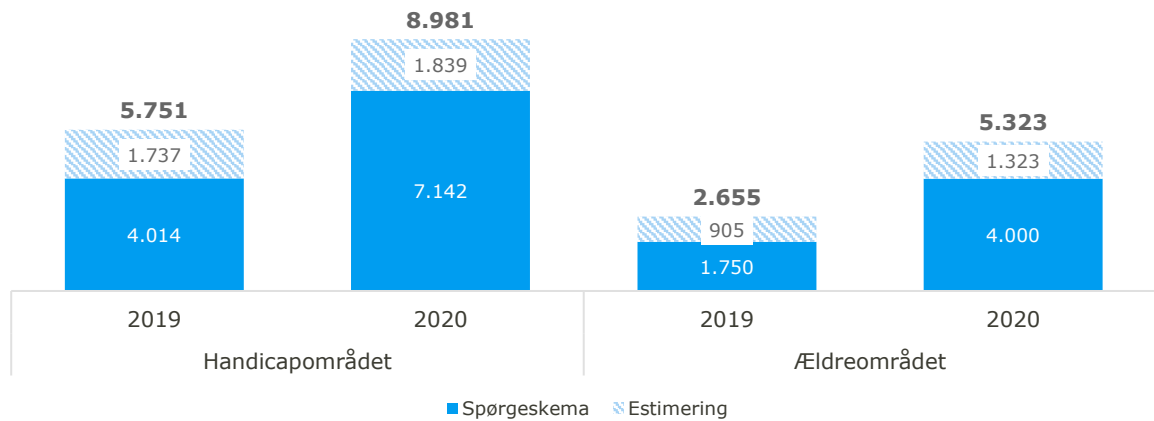
Dette kapitel handler om indberetninger af magtanvendelser og er baseret på resultater fra spørgeskemaet til landets kommuner. Spørgeskemaet er udsendt i 2020 og 2021, men kommunernes svar relaterer sig til indberetningerne i det foregående år, dvs. henholdsvis 2019 og 2020.

I spørgeskemaet til kommunerne er de bl.a. blevet bedt om at tilkendegive antallet af indberettede magtanvendelser i 2019 og 2020 fordelt på handicap- og ældreområdet. Det samlede antal magtanvendelser i de deltagende kommuner er illustreret ved den blå søjle i

Figur 2 nedenfor. Således har kommunerne, der har besvaret spørgeskemaet, ifølge deres besvarelser modtaget i alt 4.014 indberetninger om magtanvendelse på handicapområdet i 2019 og 7.142 i 2020. For ældreområdet har kommunerne modtaget i alt 1.750 indberetninger om magtanvendelse i 2019 og 4.000 i 2020. I læsningen af disse tal er det vigtigt at bemærke, at forskelle på tværs af områder og år ikke nødvendigvis er et udtryk for det samlede antal magtanvendelser, idet der er forskel på, hvor mange kommuner der har besvaret spørgeskemaet i 2019 og 2020 og for hvilke områder.

For at kunne sammenligne udviklingen i antal magtanvendelser over tid har vi derfor estimeret antallet af magtanvendelser i de kommuner, som vi ikke har modtaget en opgørelse fra. Dette gør vi med udgangspunkt i de opgørelser, vi har fået fra de øvrige kommuner. Der er ikke én rigtig metode til estimering af antal magtanvendelser. I dette statusnotat anvender vi den estimeringsmetode, der kommer tættest på det samlede antal indberetninger, socialtilsynene har modtaget for handicapområdet (se afsnit 1.2 for nærmere beskrivelse af estimeringsmetoden). I estimeringen antages det, at antallet af magtanvendelser pr. borger er på samme niveau i hhv. de kommuner, der har besvaret spørgeskemaerne, og de kommuner, der *ikke* har besvaret spørgeskemaerne. Under denne antagelse blev der i 2019 indberettet ca. 8.406 magtanvendelser i Danmark (5.751 for handicapområdet og 2.655 for ældreområdet). I 2020 er dette antal steget til ca. 14.304 magtanvendelser (8.981 på handicapområdet og 5.323 på ældreområdet). Derudover viser estimeringerne, at der har været en stigning i antal magtanvendelser fra 2019 til 2020 på både handicap- og ældreområdet.

Figur 2. Det samlede antal indberettede magtanvendelser i 2019 og 2020 baseret på kommunernes spørgeskema-besvarelser og estimering



Note: I 2019 indgår indberetninger fra 72 kommuner på handicapområdet og 67 på ældreområdet. I 2020 indgår indberetninger fra 80 kommuner på handicapområdet og 81 på ældreområdet.

Socialstyrelsens Auditfunktion udarbejder også en opgørelse over antal indberettede magtanvendelser til socialtilsynene. Deres opgørelse dækker kun over antal magtanvendelser på handicapområdet. I 2019 viste deres opgørelse, at der samlet set var 5.551 magtanvendelser på handicapområdet, mens der i 2020 var 7.513 magtanvendelser på området². Der er en meget lille afvigelse mellem estimatet og tilsynenes opgørelse af magtanvendelser i 2019, mens afvigelsen er større i 2020. Det kan skyldes, at vores og socialtilsynenes opgørelser stammer fra to forskellige kilder. Vi beder handlekommunerne om at opgøre det samlede antal indberetninger for deres borgere, hvorimod socialtilsynene opgør antallet af indberetninger på baggrund af kopier af hver enkelt magtanvendelse, de modtager³. Generelt viser begge opgørelser dog, at der har været en stigning i antallet af magtanvendelser fra 2019 til 2020.

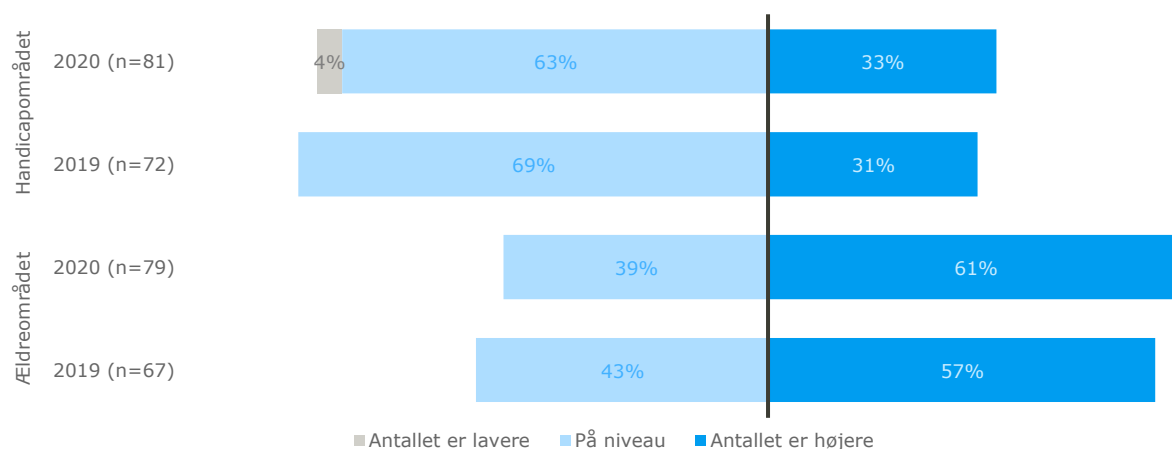
I

² Socialstyrelsen tager dog forbehold for, at der kan være unøjagtigheder i opgørelserne, som bl.a. kan stamme fra fejl eller mangelfuld udfyldelse af indberetninger fra tilbud, som socialtilsynene ikke har mulighed for at rette, da de kun modtager en kopi af magtanvendelsesindberetningerne. Derudover gør vi opmærksom på, at Socialstyrelsen ikke har valideret data bag de opgørelser, der refereres til her.

³ Der har fra 2020 har været formulartvang, så magtanvendelser skal indberettes på samme skema. Det har desuden betydet, at Socialstyrelsen har ændret i forespørgslen til socialtilsynene, så dataforespørgslen på antallet af magtanvendelser følger de nye skemaer.

Figur 3 nedenfor fremgår det, at hovedparten af de adspurgte kommuner (63-69 pct.) vurderer, at antallet af indberetninger på handicapområdet er på niveau med det faktiske antal. En tredjedel af kommunerne (31-33 pct.) vurderer dog, at det faktiske antal af magtanvendelser er højere end det indberettede antal. På ældreområdet er der imidlertid en overvægt af kommuner (57-61 pct.), der vurderer, at det faktiske antal af magtanvendelser er højere end det indberettede antal. Under halvdelen af kommunerne (39-43 pct.) vurderer, at det indberettede antal af magtanvendelser på ældreområdet, stemmer overens med det faktiske antal. Som det fremgår af figuren nedenfor, har kommunernes vurdering af områderne ikke ændret sig markant fra 2019 til 2020. Det er i overensstemmelse med, at størstedelen af kommunerne (65 pct.) i 2020 ikke vurderer, at COVID-19 har haft betydning for antallet af magtanvendelser.

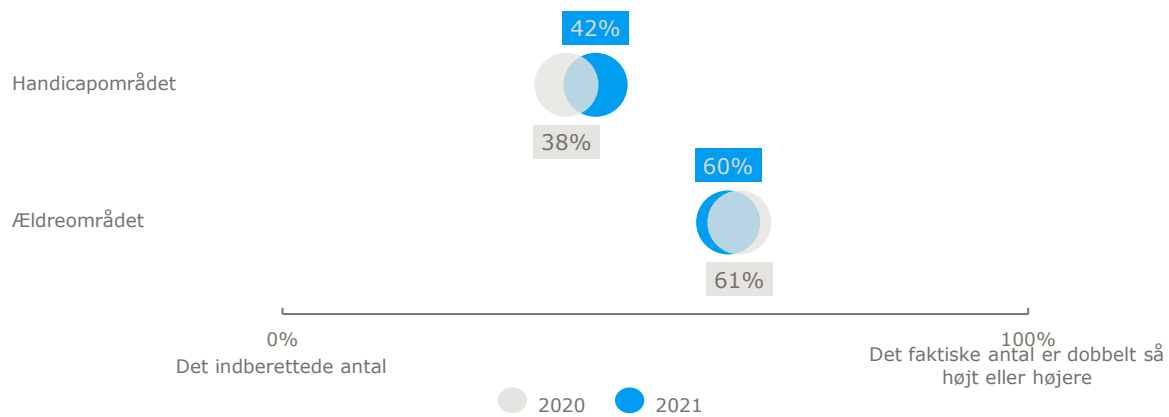
Figur 3. Stemmer antallet af indberetninger efter din vurdering overens med det faktiske antal magtanvendelser foretaget over for kommunens borgere?



Note: De kommuner, der ikke har kunnet adskille områderne i deres besvarelser, fremgår ikke af figuren. Det drejer sig om fem kommuner i 2019 og 12 kommuner i 2020. Resultaterne genfindes, når vi kun sammenligner besvarelserne fra de kommuner, der har deltaget i undersøgelsen begge år. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt kommuner.

De kommuner, som i ovenstående figur vurderer, at det faktiske antal er højere end det indberettede, er efterfølgende blevet bedt om at vurdere omfanget af ikke-indberettede magtanvendelser (Figur 4). På baggrund af kommunernes umiddelbare vurdering er det faktiske antal ca. 60 pct. højere for ældreområdet og ca. 40 pct. højere for handicapområdet. Der har ikke været en substantiel udvikling i kommunernes besvarelser fra 2019 til 2020.

Figur 4. Hvor meget højere vurderer du, at det faktiske antal af magtanvendelser var i 2019/2020 sammenlignet med det indberettede antal?



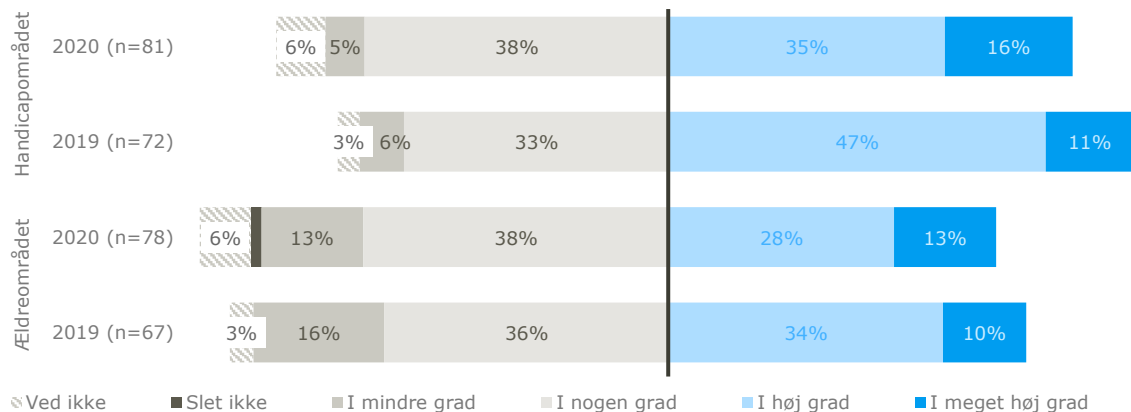
Note: Spørgsmålet er kun stillet til de kommuner, der har svaret, at 'antallet er højere' i

Figur 3. For handicapområdet i 2019 er n=22 og i 2020 er n=27. For ældreområdet i 2019 er n=38 og i 2020 er n=48. De kommuner, der ikke har kunnet adskille områderne i deres besvarelser, fremgår ikke af figuren. Det drejer sig om fem kommuner i 2019 og 12 kommuner i 2020. Resultaterne genfindes, når vi kun sammenligner besvarelserne fra de kommuner, der har deltaget i undersøgelsen begge år. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt kommuner.

I de kvalitative interviews udtrykker både ledere og medarbejdere forventning om, at der er sket en stigning i antallet af indberetninger grundet ændring i lovgivningen for magtanvendelsesregler og dermed praksis for indberetninger. De reviderede regler har medført, at der blandt ledere og medarbejdere er en anden forståelse af, hvornår en magtanvendelse skal indberettes. Konkret beskriver medarbejdere på både handicap- og ældreområdet, at de reviderede magtanvendelsesregler har givet anledning til en øget refleksion over, hvorvidt der i en given situation anvendes magt eller ej. Medarbejdere oplever, at der er flere forskellige typer af indberetningsskemaer, som hver indeholder forskellige felter, der skal udfyldes, hvilket betyder, at dokumentationen bliver mere konkret og skaber en øget opmærksomhed på indberetningsprocedurer og magtanvendelser generelt. Det gælder blandt medarbejdere og ledere på handicap- og ældreområdet

Foruden antallet af indberetninger er kommunerne også blevet bedt om at vurdere kvaliteten af indberetningsskemaerne, herunder om skemaerne indeholder de påkrævede oplysninger (Figur 5). På handicapområdet angiver omkring halvdelen af kommunerne (51 pct.) i 2020, at skemaerne i høj eller meget høj grad indeholder de påkrævede oplysninger. Dette tal er lidt mindre for ældreområdet, hvor det kun gør sig gældende for 41 pct. af kommunerne. Både på handicap- og ældreområdet svarer en stor gruppe af kommunerne (38 pct.), at skemaerne kun i nogen grad indeholder de påkrævede oplysninger. Derudover viser nedenstående figur, at der har været en svag negativ tendens fra 2019 til 2020. Det betyder, at kommunerne i 2020 i mindre grad oplever, at skemaerne indeholder de påkrævede oplysninger, sammenlignet med kommunerne året før. Denne udvikling skal ses i lyset af, at der pr. 1. januar 2020 blev indført formulartvang, således at alle indberetninger fra denne dato og frem skal ske i samme skema. Udviklingen kan dermed skyldes, at tilbuddene af den grund er blevet mere opmærksomme på de påkrævede oplysninger.

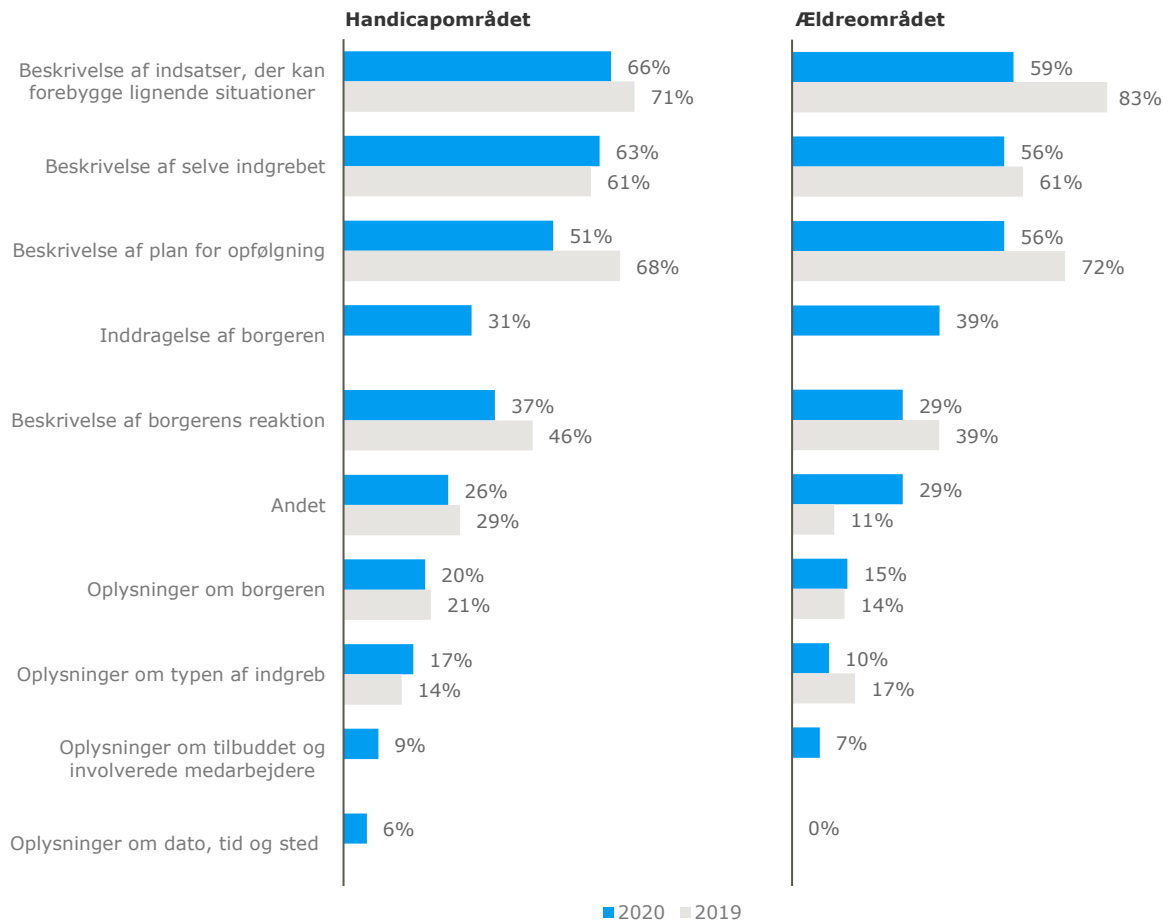
Figur 5. I hvilken grad indeholder skemaerne de påkrævede oplysninger?



Note: De kommuner, der ikke har kunnet adskille områderne i deres besvarelser, fremgår ikke af figuren. Det drejer sig om fem kommuner i 2019 og 12 kommuner i 2020. Resultaterne genfindes, når vi kun sammenligner besvarelserne fra de kommuner, der har deltaget i undersøgelsen begge år. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt kommuner.

De kommuner, der i ovenstående figur har svaret 'slet ikke', 'i mindre grad' eller 'i nogen grad', er blevet bedt om at tilkendegive, hvilke oplysninger tilbuddene typisk mangler at beskrive (Figur 6). Generelt er det for begge områder de samme typer af oplysninger, som tilbuddene mangler at beskrive. De tre mest forekomne mangler i 2019 og 2020 er 'beskrivelse af indsatser, der kan forebygge lignende situationer', 'beskrivelse af selve indgrebet' og 'beskrivelse af plan for opfølgning'. For disse typer af oplysninger er det i 2020 over halvdelen af kommunerne, der tilkendegiver, at det typisk er disse oplysninger, tilbuddene mangler at beskrive. Sammenlignet med kommunernes besvarelser sidste år, tyder det på, at tilbuddene i højere grad er blevet bedre til at beskrive indsatser, der kan forebygge lignende situationer, og har en plan for opfølgning. Det kan igen også skyldes den førnævnte indførelse af formulartvang pr. 1. januar 2020.

Figur 6. Hvilke påkrævede oplysninger er det typisk, tilbuddene mangler at beskrive?



Note: Spørgsmålet er kun stillet til de kommuner, der har svaret 'slet ikke', 'i mindre grad' eller 'i nogen grad' i Figur 5. Nogle af svarmulighederne var ikke tilgængelige i 2019. Det har været muligt for kommunerne at krydse flere af valgmulighederne af, hvorfor søjlerne ikke summerer til 100 pct. For handicapområdet i 2019 er n=28 og i 2020 er n=35. For ældreområdet i 2019 er n=36 og i 2020 er n=41. De kommuner, der ikke har kunnet adskille områderne i deres besvarelser, fremgår ikke af figuren. Det drejer sig om fem kommuner i 2019 og 12 kommuner i 2020. Resultaterne genfindes, når vi kun sammenligner besvarelserne fra de kommuner, der har deltaget i undersøgelsen begge år. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt kommuner.

Blandt interviewpersonerne i de kvalitative interviews er der ligeledes forskellige opfattelser af indberetningsskemaernes kvalitet og anvendelighed. På tværs af ledere og medarbejdere er der enighed om, at det er udfordrende at opbygge kompetencer ift. at indberette, når der er få magtanvendelser. På alle fire plejecentre/botilbud, der indgår i den kvalitative dybdeundersøgelse, er det derfor praksis, at lederen forud for afsendelse læser indberetningen igennem og godkender, eller at lederen har en aktiv rolle i selve udfyldelsen af indberetningsskemaet, hvilket har til formål at sikre en strømlinet og fyldestgørende udfyldelse af skemaerne. Særligt på et plejecenter giver medarbejdere og leder udtryk for, at skemaerne er svære at udfylde. Lederen udtrykker derfor ønske om, at skemaerne gennemgås og forsimples af hensyn til en øget anvendelighed af indberetningsskemaerne.

3. IMPLEMENTERING AF DE NYE MAGTANVENDELSESREGLER

Hovedpointer om implementering af de nye magtanvendelsesregler



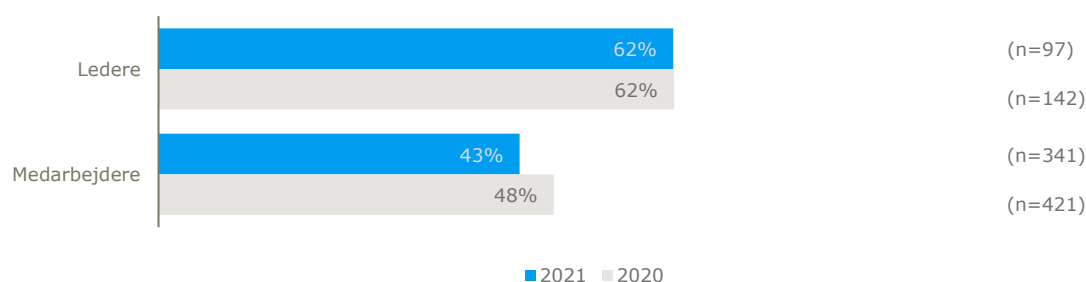
- Størstedelen af lederne har modtaget opkvalificering i de reviderede regler, mens det drejer sig omkring halvdelen af medarbejderne.
- Analysen indikerer, at der på nuværende tidspunkt er en udfordring ift. implementering af de reviderede magtanvendelsesregler.
- Både ledere og medarbejdere vurderer, at de har tilstrækkelige kompetencer relateret til forebyggelse, håndtering og opfølgning på magtanvendelser. De vurderer dog generelt deres kompetencer i forhold til at forstå og fortolke de nuværende regler lidt lavere.
- Medarbejdere efterspørger praksisnær og anvendelsesorienteret materiale og redskaber til at forstå og fortolke reglerne. Dette gælder særligt på de tilbud, hvor det ikke anvendes magt så ofte.

Dette kapitel handler om, hvordan de reviderede magtanvendelsesregler er blevet implementeret på de lokationer, der er omfattet af lovgivningen. Kapitlet er baseret på resultater fra spørgeskemaet til ledere og medarbejdere samt indsigter fra dybdestudier på de fire lokationer (to botilbud og to plejecentre).

3.1 Opkvalificering i de nye regler

Figur 7 nedenfor viser, at mere end seks ud af 10 ledere (62 pct.) har modtaget opkvalificering i de reviderede magtanvendelsesregler. Det gør sig gældende for lidt under halvdelen af medarbejderne (43-48 pct.) i undersøgelsen.

Figur 7. Andel af ledere og medarbejdere, der har modtaget opkvalificering i de reviderede magtanvendelsesregler



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

Det kvalitative materiale viser, at der er stor variation i typen og omfanget af kompetenceudvikling, særligt blandt medarbejderne. På tværs af plejecentre og botilbud italesætter både ledere og medarbejdere vigtigheden af løbende at genopfriske magtanvendelsesreglerne og dertilhørende praksis. Det gælder særligt for de plejecentre og botilbud, hvor der er få magtanvendelser, hvor erfaringen er begrænset og mindre hyppigt opfriskes gennem praksis. På et plejecenter fortæller en leder, at de har modtaget kompetenceudvikling fra et af den pågældende kommunes demensteam og psykologer. Dette var dog ikke tilstrækkeligt for medarbejderne. Medarbejderne oplevede, at der var stor forskel på dét, de blev undervist i, og hverdagen på plejecentret, hvilket medførte en del frustration blandt medarbejderne. Fremfor generelle råd efterspørger medarbejderne håndgribelige værktøjer, der er praksisnære og afspejler den virkelighed, medarbejderne oplever på plejecentret. Efterspørgslen på praksisnære eksempler går igen på tværs af plejecentre og botilbud i den kvalitative

dybdeundersøgelse. På tværs af de deltagende lokationer i dybdeundersøgelsen tilkendegiver ledere og medarbejdere, at et flowchart, der er udarbejdet af Socialstyrelsen, og som visuelt illustrerer, dels hvornår en given handling er en magtanvendelse, dels hvad der gælder inden for forskellige lovgivninger, er meget anvendeligt. Det giver et godt kendskab til og overblik over reglerne. Trods flowchart efterspørger flere medarbejdere praksiseksempler, som styrker deres evne til at fortolke de nuværende regler i deres hverdag. Ifølge medarbejderne vil det styrke deres kompetencer til at definere og håndtere gråzonerne i de nuværende regler (se afsnit 4.2) og til at forebygge magtanvendelser (se afsnit 5.2).

I boksen nedenfor fremgår tre eksempler på kompetenceudvikling af medarbejdere, der er gennemført i forbindelse med de reviderede magtanvendelsesregler.

Boks 1. Eksempler på kompetenceudvikling



Eksempel 1: På et botilbud arbejder de med en tretrinsskema for kompetenceudvikling af personale. 1) Alle nyansatte præsenteres på et introduktionsmøde for reglerne om magtanvendelse, hvorefter man inden 14 dage skal gennemføre e-læringskurser om reglerne. 2) Alle nyansatte deltager i interne intro-undervisningsforløb, hvor magtanvendelsesreglerne introduceres. 3) Fire gange årligt deltager alle medarbejdere i et hel-dagskursus, der handler om regler for magtanvendelse, skjult magt, indberetninger af magtanvendelse samt hændelsesanalyser af magtanvendelse. Derudover har botilbuddet etableret en styregruppe, som følger og sikrer kvalitet og implementering i omsætning af magtanvendelsesreglerne.

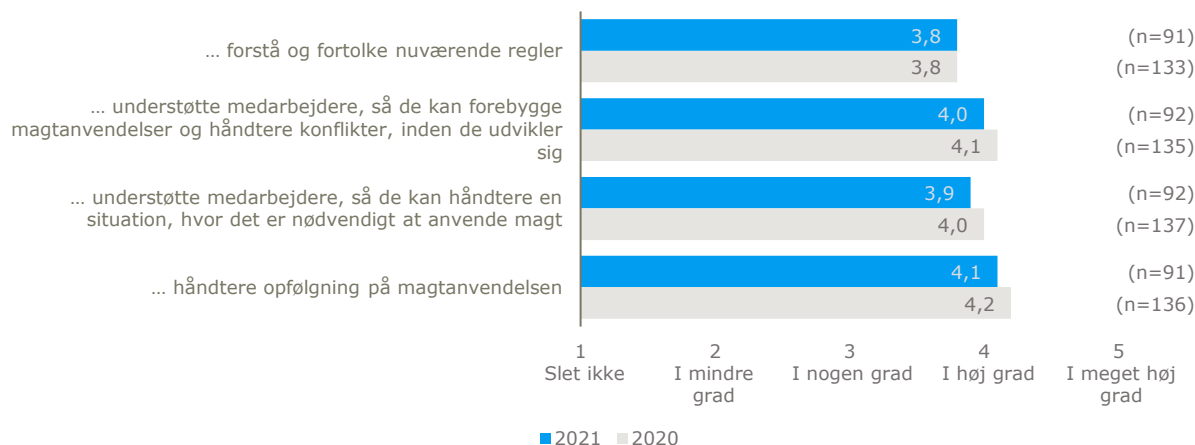
Eksempel 2: For at opkvalificere ledere og medarbejdere ift. de reviderede magtanvendelsesregler har ledere og udvalgte medarbejdere, fx arbejdsmiljørepræsentanter, deltaget i webinarer, hvor en jurist har præsenteret og gennemgået reglerne. Alle medarbejdere har modtaget skriftligt materiale om retningslinjer og ændringer, som arbejdsmiljørepræsentanter har præsenteret på botilbuddets teammøder. Magtanvendelsesreglerne drøftes to gange årligt på teammøder, hvor medarbejdere og ledere kan have fagspecifikke drøftelser. Derudover er det obligatorisk for alle medarbejdere at deltage i et todages kursus om forebyggelse af magtanvendelser, som afholdes af regionen.

Eksempel 3: Et plejecenter har gjort brug af kommunalt ansatte demenskonsulenter og e-læringsværktøjer for at styrke medarbejdernes kompetencer i de nye magtanvendelsesregler. Medarbejderne har modtaget pjecer fra Socialstyrelsen forud for demenskonsulenternes introduktion af reglerne, ligesom demenskonsulenterne har afholdt genopfriskningskurser i efteråret 2021. E-læringsværktøjer har fungeret som supplement, hvor medarbejdere enten alene eller sammen har kunnet gennemføre læringsmoduler om magtanvendelser og dertilhørende regler.

3.2 Medarbejdere og lederes vurdering af egne kompetencer

Lederne vurderer generelt, at de i høj grad har de tilstrækkelige kompetencer til at håndtere opfølgning på magtanvendelser og understøtte medarbejdere, så de kan forebygge og håndtere magtanvendelsessituationer (Figur 8). Der har ikke været substantielle ændringer i ledernes vurdering af egne kompetencer fra 2020 til 2021. Således er det forsat deres evne til at forstå og fortolke de nuværende regler, som de vurderer dem selv en smule lavere på, sammenlignet med de øvrige kompetencer.

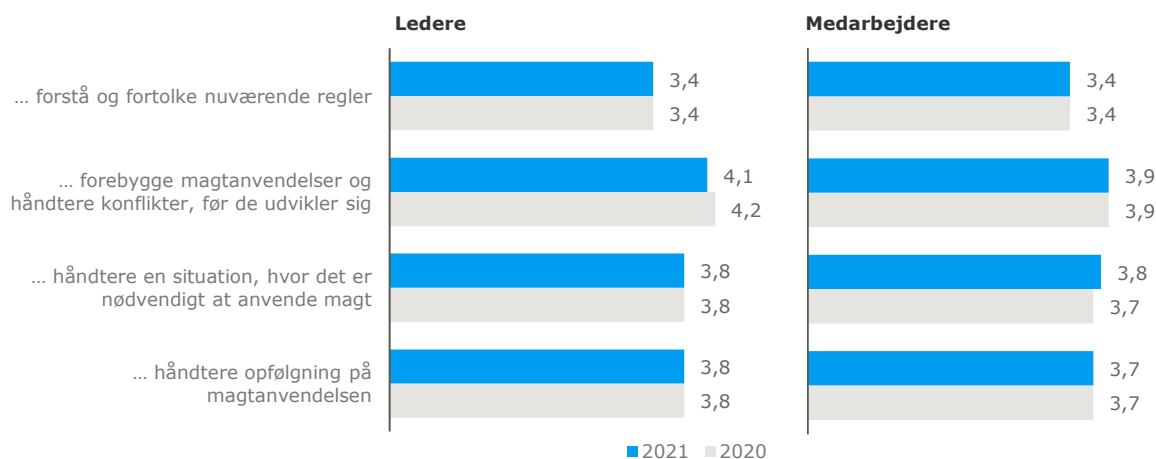
Figur 8. Lederes vurdering af, om de har tilstrækkelige kompetencer i forbindelse med at...



Note: Respondenter, der har svaret 'ikke relevant' eller 'ved ikke' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere.

Figur 9 nedenfor viser i hvor høj grad, medarbejderne har de tilstrækkelige kompetencer til at forstå, forebygge og håndtere magtanvendelser. Disse er vurderet både ud fra medarbejdernes eget perspektiv og fra lederens perspektiv. Overordnet set stemmer medarbejdernes og lederens vurdering i høj grad overens med hinanden. Ligesom lederens kompetencer (Figur 8) er det også evnen til at forstå og fortolke de nuværende magtanvendelsesregler, som vurderes lavest blandt medarbejderne.

Figur 9. Medarbejdere og lederes vurdering af, om de (medarbejderne, red.) har tilstrækkelige kompetencer i forbindelse med at...



Note: Respondenternes gennemsnitlige besvarelse på en skala fra 1 (slet ikke) til 5 (i meget høj grad). Spørgsmålene er blevet stillet til 142 ledere i 2020 og 97 i 2021, samt 421 medarbejdere i 2020 og 341 i 2021. Respondenter, der har svaret 'ikke relevant' eller 'ved ikke' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

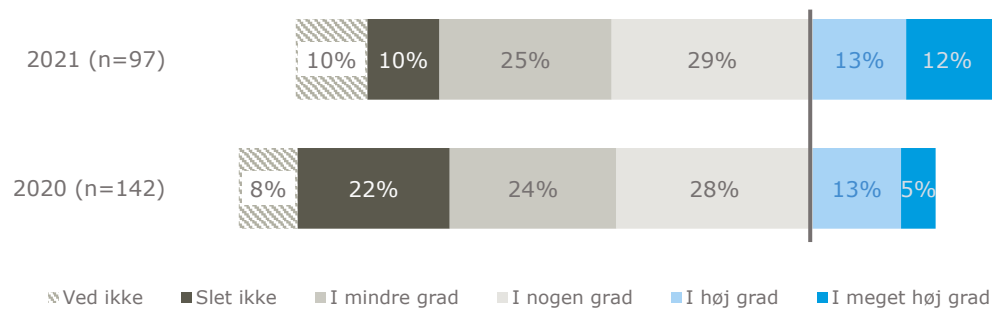
Udfordringen i at forstå og fortolke nuværende regler kommer til udtryk i særligt medarbejdernes efterspørgsel efter praksiseksempler på, hvornår der er tale om en magtanvendelse. Eksempelvis efterspørger en medarbejder et caseeksempel på, hvordan tandbørstning kan foregå inden for de nuværende regler.

3.3 Omsætning af reglerne til lokale retningslinjer

Lederne vurderer generelt, at det i mindre grad har været nødvendigt at opdatere eller udarbejde nye retningslinjer efter revisionen af magtanvendelsesreglerne. Figur 10 nedenfor viser, at 64 pct.

af lederne, der indgår i spørgeskemaundersøgelsen, har svaret, at de enten slet ikke, i mindre eller i nogen grad vurderer, at det har været nødvendigt at opdatere eller udarbejde nye retningslinjer. I 2020 var dette tal 74 pct. Der ses således en stigende tendens til, at lederne vurderer, at det er nødvendigt at udarbejde nye retningslinjer.

Figur 10. Har det været nødvendigt at opdatere eller udarbejde nye interne retningslinjer, efter de reviderede magtanvendelsesregler er trådt i kraft?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere.

I tråd med kvalitative fund fra sidste år er der på tværs af de fire lokationer ingen ledere, der har udarbejdet lokale retningslinjer for magtanvendelse.

4. KENDSKAB TIL OG FORSTÅELSE AF MAGTANVENDELSESREGLERNE

Hovedpointer om kendskab og forståelse af magtanvendelsesreglerne



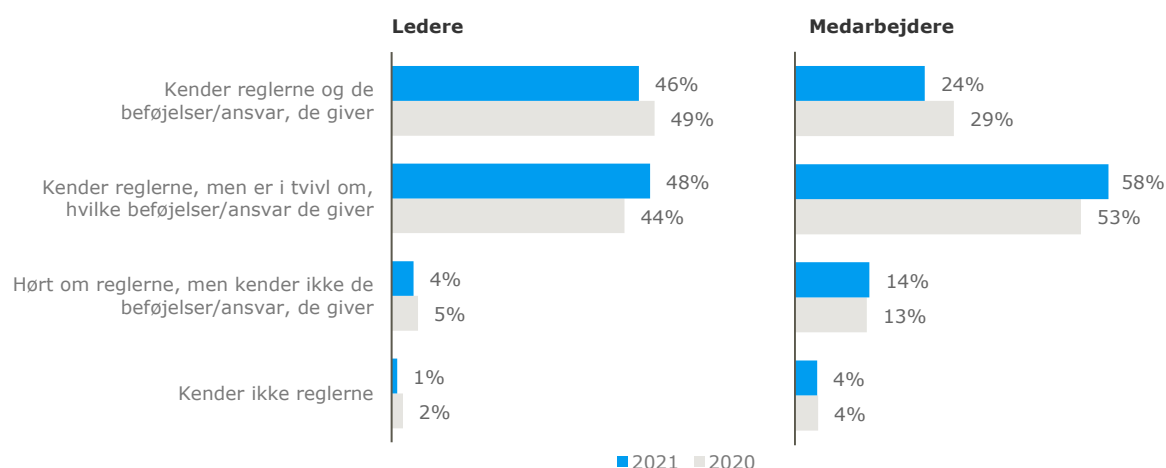
- Langt størstedelen af medarbejdere og ledere kender magtanvendelsesreglerne, men en stor gruppe af dem giver udtryk for at være i tvivl om, hvilke beføjelser og ansvar reglerne giver. Tvivlen er generelt større blandt medarbejderne end lederne.
- I den kvalitative dybdeundersøgelse peger lederne og medarbejdere på, at tvivlen særligt opstår i tilfælde, hvor de skal balancere omsorgspligt og borgerens selvbestemmelsesret som fx i hygiejnesituationer. Andre påpeger, at det er svært, når der er uoverensstemmelser mellem forskellige typer af lovgivninger.

Dette kapitel handler om lederes og medarbejderes kendskab til og forståelse af de reviderede magtanvendelsesregler. Kapitlet er baseret på resultater fra spørgeskemaet til henholdsvis ledere og medarbejdere samt de kvalitative dybdestudier.

4.1 Kendskab til de nye magtanvendelsesregler

Som det fremgår af Figur 11 nedenfor, kender langt størstedelen af alle ledere (94 pct.) og medarbejdere (82 pct.) i 2021 til de reviderede magtanvendelsesregler. Det varierer blandt ledere og medarbejdere, hvor stort kendskabet til reglerne er. Lidt under halvdelen af lederne (46 pct.) kender reglerne og de beføjelser og ansvar, som reglerne giver, mens det kun gør sig gælden for ca. hver fjerde medarbejder (24 pct.). Der er samtidig også en stor gruppe af ledere (48 pct.) og medarbejdere (58 pct.), der kender reglerne, men er i tvivl om, hvilke beføjelser og ansvar de giver. Sammenlignet med ledere og medarbejderes besvarelse sidste år, er der en tendens til, at tvivlen er en smule større blandt de adspurgte ledere og medarbejdere i år.

Figur 11. Ledere og medarbejderes kendskab til de nye magtanvendelsesregler



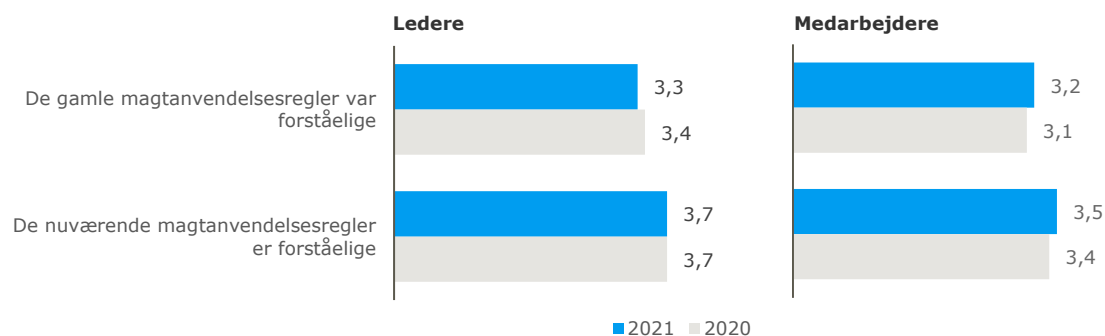
Note: Spørgsmålene er blevet stillet til 142 ledere i 2020 og 97 i 2021, samt 421 medarbejdere i 2020 og 341 i 2021. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

Interviewene med ledere og medarbejdere viser samme tendens som i evalueringsnotatet for 2020, hvor kendskabet til reglerne også var størst blandt ledere, sammenlignet med medarbejdere.

4.2 Forståelse af de nye regler

På baggrund af ledere og medarbejderes besvarelser i 2020 og 2021 er der en svag tendens til, at de nuværende magtanvendelsesregler opleves som mere forståelige end de tidligere regler (Figur 12). Derudover giver lederne udtryk for at forstå de nuværende regler en smule bedre end medarbejderne.

Figur 12. Ledere og medarbejderes vurdering af, om hhv. de nuværende og gamle magtanvendelsesregler er/var forståelige



Note: Respondenternes gennemsnitlige besvarelse på en skala fra 1 (slet ikke) til 5 (i meget høj grad). Spørgsmålet er *ikke* blevet stillet, hvis respondenter har svaret 'kender ikke reglerne' i Figur 11. Det betyder, at spørgsmålene er blevet stillet til 139 ledere i 2020 og 96 i 2021, samt 403 medarbejdere i 2020 og 237 i 2021. Respondenter, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

Den kvalitative dybdeundersøgelse understøtter, at der på plejecentre/botilbud er et kendskab til de reviderede regler, ligesom der er enighed om, at de nuværende magtanvendelsesregler er forståelige. Revisionen af reglerne har bidraget til en bedre forståelse af, hvornår et indgreb er en magtanvendelse. Flere medarbejdere nævner for eksempel, at Socialstyrelsens flowchart betyder, at de er blevet mere bevidste om, hvad der udgør en magtanvendelse, og hvad proceduren er, såfremt magt er blevet anvendt. Samtidig bliver det særligt blandt medarbejdere fremhævet, at den øgede bevidsthed om og forståelse af magtanvendelsesreglerne betyder, at gråzoner er mere tydelige, hvilket kan gøre det vanskeligt at fortolke reglerne i konkrete situationer.

Gråzonerne skaber et skærpet blik for, hvordan forskellige hensyn og lovgivninger kan kolliderer og skabe dilemmaer for medarbejdere i deres daglige arbejde. En medarbejder på et plejecenter påpeger, at det er svært at vurdere, om det er en magtanvendelse at bruge parader, hvis der bliver spyttet eller slået på en. Andre medarbejdere fortæller, at der i hygiejnesituationer opstår situationer, hvor medarbejdere oplever, at det kan være vanskeligt at vurdere, hvornår det er en magtanvendelse at foretage indgriben i borgerens hygiejniske tilstand og om dette kompromitterer borgerens værdighed. En medarbejder beskriver det som et vippebræt, hvor hensynet til både omsorgspligten og selvbestemmelsesretten skal tages i betragtning.

Medarbejderne på tværs af plejecentre og botilbud oplever, at disse dilemmaer kan give anledning til tvivl og frustration, da det kan være svært at navigere i, hvilke hensyn der bør veje tungest. På et botilbud fortæller en leder, at det nogle gange kan opleves som et krydspres, hvor man skal vælge mellem, hvilken lovgivning man vil bryde, da begge hensyn opleves uforenelige. Samme oplevelse har medarbejderne, der beskriver det som en kompliceret opgave at finde de rigtige løsninger for borgerne, og at lovgivning komplicerer det yderligere.

I boksen nedenfor fremgår eksempler på medarbejderes oplevelser med kolliderende hensyn og lovgivninger, der tydeliggør de nye gråzoner, der er opstået som følge af de reviderede magtanvendelsesregler. Alle fire plejecentre/botilbud beskriver, hvordan de har oplevet gråzoner, der giver anledning til dilemmaer.

Boks 2. Eksempler på medarbejderes oplevelser af gråzoner

Eksempel 1: Der kan opstå gråzoner for medarbejdere ift. en borgers hygiejne. Det kan fx være dilemmafyldt, hvornår og om medarbejdere skal gribe ind og anvende magt til at hjælpe med bleskift, hvis en borger har modsat sig i flere dage. Et andet eksempel er, om medarbejdere skal hjælpe borgere i bad, hvis lugt er til gene for andre beboere og den ældres egen værdighed.

Eksempel 2: Der kan ligeledes opstå gråzoner, hvad angår behandlingen af somatiske problemer hos borgere. Eksempelvis har et botilbud oplevet, at en borger havde et sår, som krævede behandling, hvilket borgeren ikke ønskede. Særligt somatiske sygdomme kan ifølge medarbejdere udstille dilemmaet mellem omsorgspligt og omsorgssvigt.

Eksempel 4: Et botilbud har oplevet, at det er vanskeligt at vurdere, om brugen af sele er en magtanvendelse. Botilbuddet har en borger, der - hvis beboeren ikke er spændt fast i en sele - spiser ting, der kan være sundhedsskadelige. Botilbuddet oplever det som en svær konflikt, om det er det rette at anvende en sele, og dermed magt, af hensyn til beboerens sundhed.

5. OPLEVELSER OG ERFARINGER MED DE REVIDEREDE REGLER

Hovedpointer om oplevelser og erfaringer med de reviderede regler



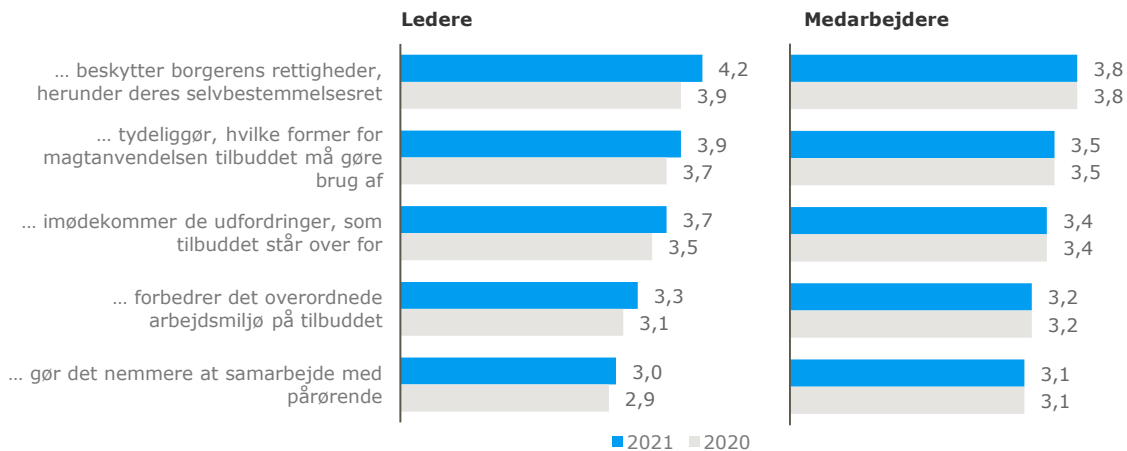
- Størstedelen af lederne og medarbejderne oplever, at magtanvendelsesreglerne giver de nødvendige handlemuligheder for at drage omsorg for borgere.
- Det er ledere og medarbejders oplevelse, at reglerne generelt beskytter borgerens rettigheder og imødekommer de udfordringer, som tilbuddet står over for. I det kvalitative datamateriale fremhæver både ledere og medarbejdere dog situationer, hvor der kan opstå gråzoner i forhold til selvbestemmelsesret.
- Størstedelen af medarbejderne og lederne tilkendegiver, at de har en fast procedure for, hvordan der følges op på magtanvendelser med henblik på at forebygge lignende hændelser.
- Medarbejderne og lederne er overordnet enige i, at handleplaner, registreringer, indberetninger og pædagogiske metoder alle bidrager til at forebygge magtanvendelser. I det kvalitative datamateriale fremhæves særligt risikovurderinger som et værktøj til forebyggelse, og at der generelt er en åben kultur for drøftelse af magtanvendelse mellem medarbejdere og ledere.
- Gennemsnitligt set oplever hverken medarbejdere eller ledere, at det er en udfordring, at der kan foretages magtanvendelser efter to kapitler i lovgivningen, om end det ikke altid er tydeligt, hvilke kapitler der gælder for de enkelte borgere.

Dette kapitel handler om, hvilke konsekvenser ledere og medarbejdere oplever, at de nye regler har, og hvordan opfølgning efter magtanvendelse sker. Kapitlet er baseret på resultater fra spørgeskemaet til hhv. ledere og medarbejdere samt indsigter fra de kvalitative dybdestudier.

5.1 Konsekvenser af de nye regler

Ledere og medarbejdere oplever i høj grad, at de nuværende regler beskytter borgerens rettigheder, og i næsten lige så høj grad, at reglerne tydeliggør, hvilke former for magtanvendelse tilbuddet må gøre brug af, samt imødekommer de udfordringer, tilbuddet står over for (Figur 13). På disse tre spørgsmål er ledernes oplevelse generelt lidt mere positiv end medarbejdernes. I forhold til det overordnede arbejdsmiljø på tilbuddet og samarbejdet med pårørende oplever ledere og medarbejdere imidlertid kun, at de nuværende regler i nogen grad forbedrer disse forhold. På tværs af spørgsmålene i Figur 13 er der en tendens til, at lederne i 2021 svarer lidt mere positivt, sammenlignet med lederne i 2020, mens der ikke er forskel på medarbejdernes oplevelse i 2020 og 2021.

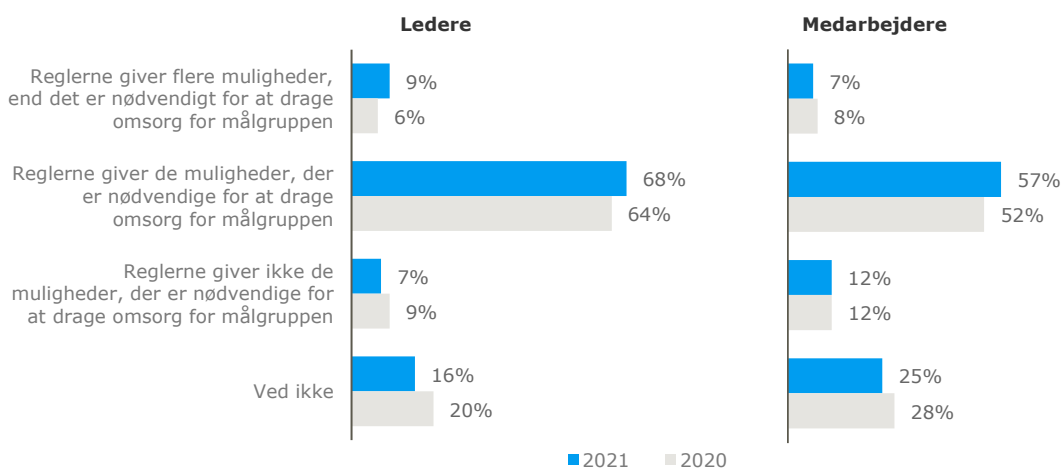
Figur 13. Ledere og medarbejderes oplevelse af, om de nuværende magtanvendelsesregler...



Note: Respondenternes gennemsnitlige besvarelse på en skala fra 1 (slet ikke) til 5 (i meget høj grad). Spørgsmålet er *ikke* blevet stillet, hvis respondenter har svaret 'kender ikke reglerne' i Figur 11. Det betyder, at spørgsmålene er blevet stillet til 139 ledere i 2020 og 96 i 2021, samt 403 medarbejdere i 2020 og 237 i 2021. Respondenter, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

Figur 14 viser, at over halvdelen af lederne (68 pct.) og medarbejderne (57 pct.) i 2021 vurderer, at de nuværende magtanvendelsesregler giver de muligheder, der er nødvendige for at drage omsorg for målgruppen. Få (7-12 pct.) vurderer, at reglerne enten giver flere eller færre muligheder, end det er nødvendigt. Samtidig er der en relativt stor gruppe af ledere (16 pct.) og medarbejdere (25 pct.), der ikke ved, om de nuværende regler giver de nødvendige handlemuligheder. Sammenlignet med sidste år er denne uafklarede gruppe af ledere og medarbejdere dog blevet lidt mindre, mens andelen af ledere og medarbejdere, der vurderer, at reglerne giver tilstrækkelige handlemuligheder, er blevet lidt større. Der er dog tale om forholdsvis små ændringer.

Figur 14. Ledere og medarbejderes vurdering af, om de nuværende magtanvendelsesregler giver dem de nødvendige handlemuligheder for at drage omsorg for borgerne



Note: Spørgsmålet er *ikke* blevet stillet, hvis respondenter har svaret 'kender ikke reglerne' i Figur 11. Det betyder, at spørgsmålene er blevet stillet til 139 ledere i 2020 og 96 i 2021, samt 403 medarbejdere i 2020 og 237 i 2021. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

Overordnet set viser resultater fra den kvalitative dybdeundersøgelse, at der blandt ledere og medarbejdere er en overvejende tilfredshed med de reviderede regler. I overensstemmelse med de kvantitative fund oplever medarbejderne, at magtanvendelsesreglerne giver dem de muligheder, der er nødvendige for at drage omsorg for målgruppen. Medarbejderne fremhæver, at reglerne har

haft en positiv konsekvens, da de har givet anledning til refleksion over magt, og hvordan magt anvendes. For eksempel er det for flere medarbejdere nu blevet mere tydeligt, hvordan en føring kan anvendes.

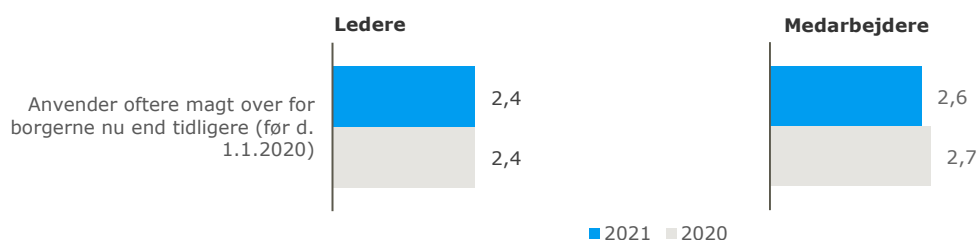
Trods de flere muligheder for medarbejderne viser det kvalitative materiale også, at der er udfordringer i handlemulighederne for at kunne drage omsorg for målgruppen. Udfordringerne relaterer sig blandt andet til de tidligere omtalte gråzoner, men kommer også til udtryk i forbindelse med borgere, der har behov for rammer som fx begrænset adgang til andre beboeres værelser, udearealer, køkkener og skabe. Flere medarbejdere på et botilbud beskriver, hvordan regler om ikke at måtte låse skabe kan være årsag til komplicerede problematikker, hvor det går imod hensynet til borgeren, men samtidig er med til at sikre beboernes selvbestemmelse. Et botilbud fremhæver et eksempel med en beboer, som kaster med ting, han finder i skabe, hvis det ikke er aflåst. Det er til fare for både beboeren selv, øvrige beboere og medarbejdere, hvorfor botilbuddet har valgt at anvende magt i disse tilfælde. Det resulterer imidlertid i, at der skal foretages 30 indberetninger hver måned, som betyder, at der går ressourcer fra borgerne.

Ovenstående eksempel er med til at pointere en anden konsekvens af de reviderede magtanvendelsesregler. Flere ledere og medarbejdere italesætter, at implementeringen af lovgivningen er gået stærkt, og de havde ønsket en gradvis implementering. Dette er væsentligt, fordi nogle af borgerne kan være meget lang tid om at omstille sig og ændre vaner. Var reglerne blevet gradvist implementering, kunne medarbejderne bedre have nået at forberede borgerne på de nye rammer i små etaper. Ifølge medarbejderne og lederne kunne dette have reduceret deres brug af magt, fordi de lige nu oplever at måtte anvende magt over for borgere, der ikke har kunnet håndtere de mere åbne adgange til fx skabe og udearealer.

Derudover oplever flere botilbud og plejecentre det som en administrativ byrde at skulle foretage indberetninger af magtanvendelser i de tilfælde, hvor der er daglige magtanvendelser på den samme borger. I den forbindelse udtrykker flere ønske om, at lovgivningen følger borgeren fremfor tilbuddet, ligesom flere, særligt ledere, efterspørger en mulighed for at få forhåndsgodkendt magtanvendelser eller dispensation fra regler i tilfælde, hvor magtanvendelsen sker på daglig basis, og hvor ledere og medarbejdere oplever, at de har forsøgt at implementere forskellige strategier uden held. Interviewpersonerne forventer, at det vil skabe bedre mulighed for at drage omsorg for beboerne og sikre en bedre arbejdsgang omkring magtanvendelsesreglerne.

Figur 15 viser desuden, at ledere og medarbejdere ikke vurderer, at revideringen af reglerne har givet anledning til anvendelse af mere magt. Gennemsnitlig set erklærer ledere og medarbejdere sig enten 'uenig' (2) eller 'hverken enig eller uenig' (3) på udsagnet om, hvorvidt de oftere anvender magt nu end tidligere (før 1. januar 2020). Der er ikke substantiel forskel på ledere og medarbejdere svar i 2020 og 2021.

Figur 15. Ledere og medarbejderes vurdering af, om der oftere anvendes magt med de reviderede magtanvendelsesregler



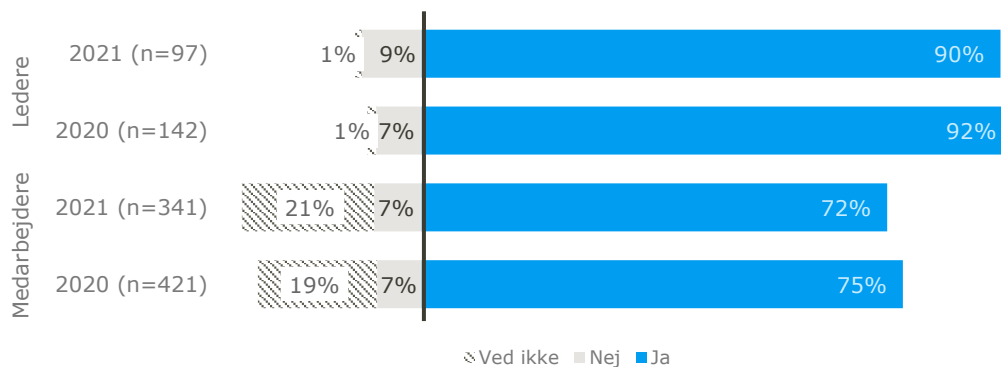
Note: Respondenternes gennemsnitlige besvarelse på en skala fra 1 (meget uenig) til 5 (meget enig). Spørgsmålene er blevet stillet til 142 ledere i 2020 og 97 i 2021, samt 341 medarbejdere i 2020 og 421 i 2021. Respondenter, der har svaret 'ved ikke'

på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

5.2 Opfølgning på magtanvendelser

Stort set alle ledere (90 pct.) tilkendegiver, at de har en fast procedure for, hvordan der følges op på magtanvendelser med henblik på at forebygge lignende hændelser (Figur 16). Dette gælder også for en stor – men lavere – andel af medarbejdere (72 pct.). Omkring hver femte medarbejder ved imidlertid ikke, om der er en fast procedure. Der er ikke substantiel forskel på, hvad ledere og medarbejdere svarer i 2020 og 2021.

Figur 16. Er der en fast procedure for, hvordan I følger op på konkrete magtanvendelser mhp. at forebygge lignende hændelser?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

I boksen nedenfor fremgår forskellige eksempler på, hvordan botilbud og plejecentre følger op på magtanvendelser.

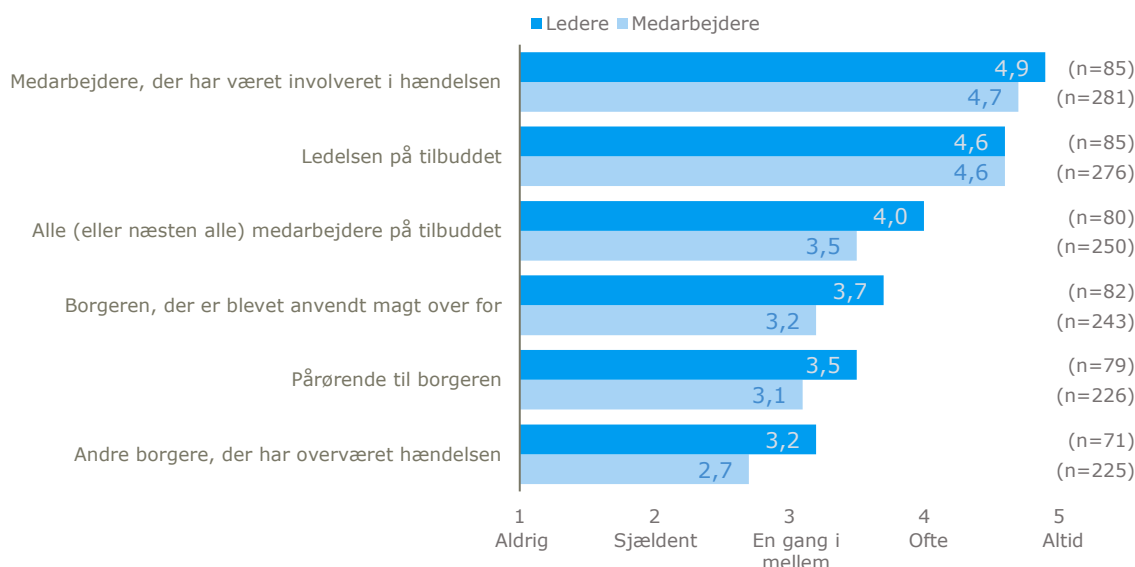
Boks 3. Eksempler på procedurer for opfølgning på magtanvendelser

Eksempel 1: På et botilbud skal indberetningen af en magtanvendelse godkendes af en leder, inden den sendes til kommunen for at sikre, at alle indberetningsskemaerne er udfyldt korrekt og fyldestgørende. Efterfølgende drøftes magtanvendelsen på et personalemøde, hvor erfaringer indhentes og medarbejderne sammen med lederne får anledning til at gennemgå læringspunkter, og hvordan lignende situationer kan forebygges.

Eksempel 3: På et botilbud foretager man *defusing* og *debriefing* efter en magtanvendelse, hvor de involverede parter indkaldes til dialog og gennemgår hændelsesforløbet. Det er et kritikfrit rum, hvor alle parter fortæller, hvordan de oplevede situationen, og det vurderes, om der er læringspunkter, som kan tages med fremover. Beboeren, som der er anvendt magt overfor, inddrages som udgangspunkt, medmindre andre hensyn ikke tilsiger dette.

Når der er blevet begået en magtanvendelse på en lokation, tilkendegiver både ledere og medarbejdere, at de involverede medarbejdere og ledere stort set altid er med til at følge op på hændelsen (Figur 17). Omvendt viser medarbejdernes vurdering, at de borgere, der er anvendt magt over for, eller deres pårørende, kun engang i mellem er med til at følge op på hændelsen. Lederne vurderer imidlertid, at borgeren eller pårørende oftere inddrages, sammenlignet med medarbejdernes vurdering.

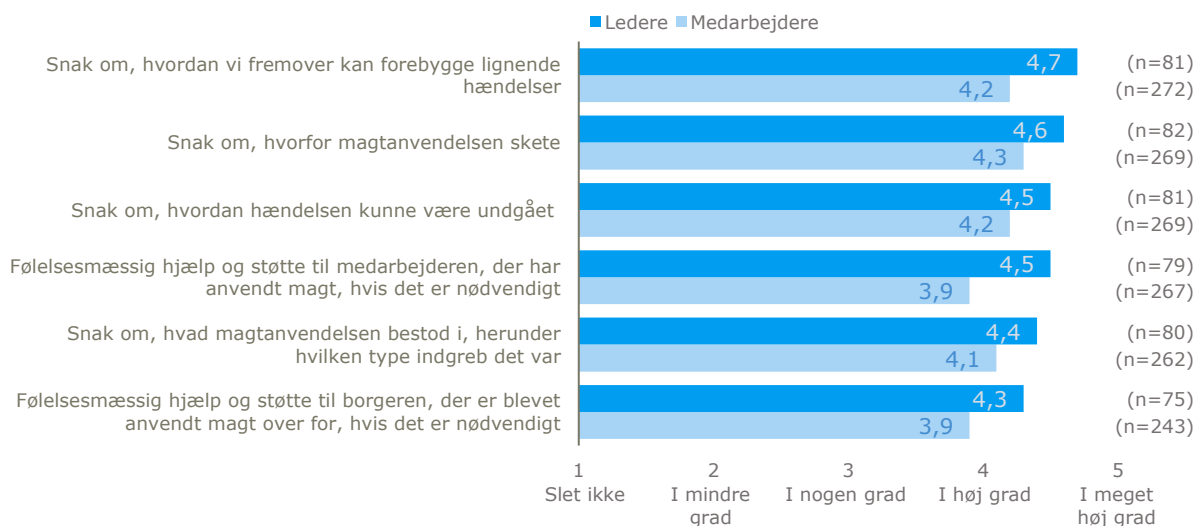
Figur 17. Ledere og medarbejderes oplevelse af, hvem der er med til at følge op på en hændelse med magtanvendelse



Note: Respondenter, der har svaret 'ved ikke' eller 'ikke relevant' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere i 2021.

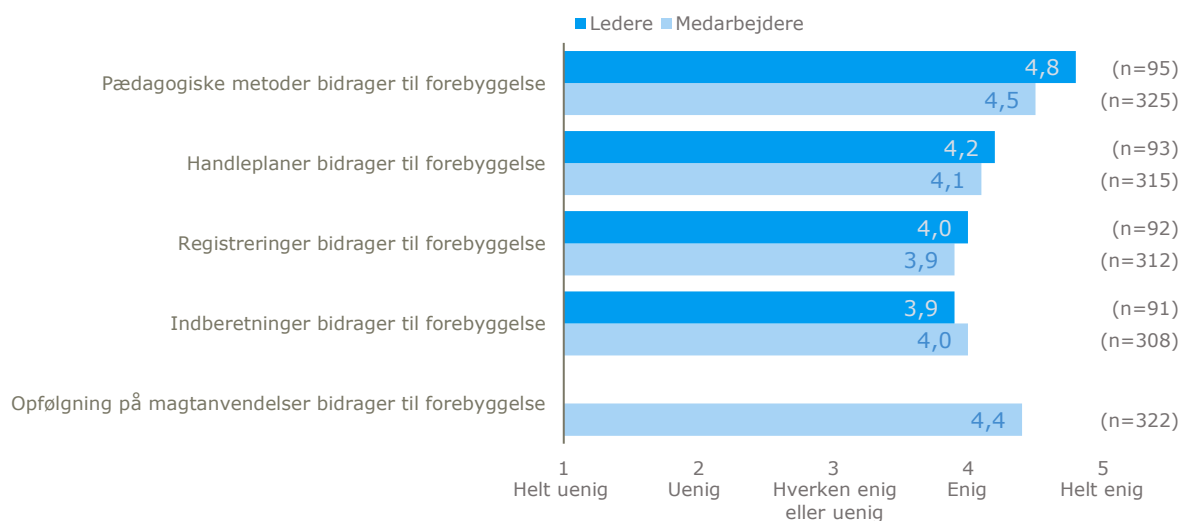
Under opfølgningen vurderer lederne generelt, at alle elementer oplyst i Figur 18 i høj eller meget høj grad er en del af opfølgningen. Dette er en lidt højere vurdering end blandt medarbejderne, der dog stadig vurderer, at elementerne i høj grad er en del af opfølgningen. De største forskelle på ledere og medarbejderes besvarelser er i forhold til elementerne omhandlende følelsesmæssig hjælp og støtte til medarbejderen, der har været direkte involveret i hændelsen, samt drøftelse af, hvordan tilbuddet fremover kan forebygge lignende hændelser.

Figur 18. Ledere og medarbejderes vurdering af, i hvilken grad opfølgningen består af følgende elementer



Note: Respondenter, der har svaret 'ved ikke' eller 'ikke relevant' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere i 2021.

Figur 19 viser, at medarbejdere og ledere overordnet set er enige i, at pædagogiske metoder, handplaner, registreringer og indberetninger alle bidrager til at forebygge magtanvendelser. Pædagogiske metoder er det element, som både medarbejdere og ledere er mest enige i, bidrager til forebyggelse af magtanvendelser.

Figur 19. Ledere og medarbejderes vurdering af, om følgende elementer bidrager til forebyggelse af magtanvendelser i fremtiden

Note: Respondenter, der har svaret 'ved ikke' eller 'ikke relevant' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Spørgsmålet angående 'opfølgning på magtanvendelser bidrager til at forebyggelse' er ikke stillet til ledere. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere i 2021.

Den kvalitative dybdeundersøgelse understøtter ovennævnte resultater, hvor særligt medarbejdere og ledere fra botilbud fremhæver brugen af pædagogiske metoder som et centralt redskab i arbejdet med at forebygge magtanvendelser. Se eksempler på anvendte pædagogiske tilgange i boksen nedenfor.

Boks 4. Eksempler på pædagogiske tilgange, der bidrager til forebyggelse af magtanvendelse

Eksempel 1: Durewall-metoden er en hyppigt anvendt pædagogisk tilgang på et botilbud, som har til formål at forebygge anvendelsen af magt. Metoden tager afsæt i nænsomt nødvendige til at løse konflikter, inden de eskaleres, og en magtanvendelse kan være nødvendig. Durewall-metoden bygger på, hvordan ændringer i en medarbejders kropssprog kan have en beroligende effekt på beboere.

Eksempel 2: Gentle teaching er en psykologisk baseret filosofi om menneskelige relationer, som anvendes på et andet botilbud. Botilbuddets forebyggelse af magtanvendelser tager afsæt i gentle teaching og har fokus på medmenneskelige relationer. Botilbuddet arbejder med, at beboerne skal føle sig sikre og trygge, værdsatte og elsket, føle kærlighed og varme til andre samt føle sig inkluderet i de fællesskaber, de lever i.

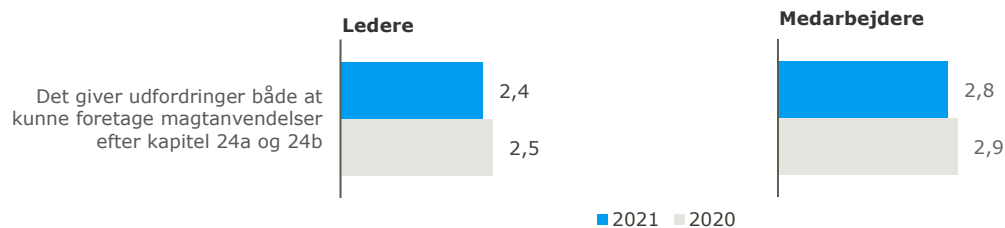
Det kvalitative materiale viser også, at risikovurderinger er et udbredt værktøj i forebyggelsen af magtanvendelser. Ledere og medarbejdere på plejecentre og botilbud er enige om, at risikovurderinger er et konkret og effektivt værktøj, der bidrager til at forebygge anvendelsen af magt, da en risikovurdering kontinuerligt giver indblik i en borgers tilstand. På tværs af botilbud bliver det desuden fremhævet, hvordan de fysiske rammer er afgørende for, at magtanvendelser kan undgås. En medarbejder fortæller, at muligheden for at kunne gå forskellige steder hen, hvis der opstår eller er optræk til konflikt, gør, at det er muligt at praktisere forebyggelse af magtanvendelser.

5.3 Håndtering af kapitel 24 a og b i praksis

Dette afsnit fokuserer på de ledere og medarbejdere, der arbejder på tilbud, hvor der både bor borgere, som hører under kapitel 24 a, og borgere, som hører under kapitel 24 b.

Gennemsnitligt set giver medarbejdere og ledere udtryk for, at det kun i mindre eller nogen grad giver udfordringer, at der kan foretages magtanvendelser efter to kapitler (Figur 20). Medarbejderne oplever det dog som mere udfordrende end lederne, da medarbejdernes gennemsnitlige score i 2021 (2,8) placerer sig tættere på 'i nogen grad' end ledernes score (2,4), der ligger tættere på 'i mindre grad'. Der er ikke substantiel forskel på ledere og medarbejders besvarelse i 2020 og 2021.

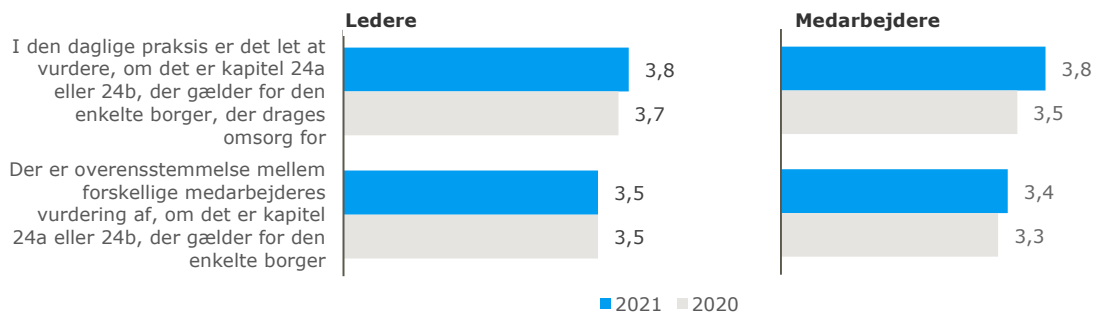
Figur 20. Ledere og medarbejders oplevelse af, om det giver udfordringer, at der kan foretages magtanvendelser efter to kapitler



Note: Respondenternes gennemsnitlige besvarelse på en skala fra 1 (slet ikke) til 5 (i meget høj grad). Spørgsmålet er kun stillet til ledere og medarbejdere, der har tilkendegivet at arbejde på et tilbud, hvor der både er borgere, der hører under kapitel 24 a og 24 b. Det betyder, at spørgsmålene er blevet stillet til 37 ledere i 2020 og 35 i 2021, samt 158 medarbejdere i 2020 og 123 i 2021. Respondenter, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

Figur 21 viser, at medarbejdere og ledere gennemsnitligt set er enige i, at det i deres daglige praksis er let at vurdere, hvilke af de to kapitler der gælder for den enkelte borger. Der er en tendens til, at medarbejderne i år er mere enige i udsagnet end sidste år. Lederne og medarbejdernes oplevelse af, om der overensstemmelse mellem forskellige medarbejders vurdering af, hvilke regler der gælder for den enkelte borger, er dog ikke entydigt positive. Gennemsnitsværdierne omkring 3,5 indikerer, at der er ledere og medarbejdere, der er enige i udsagnet, samtidig med at andre ledere og medarbejdere hverken er enige eller uenige i udsagnet.

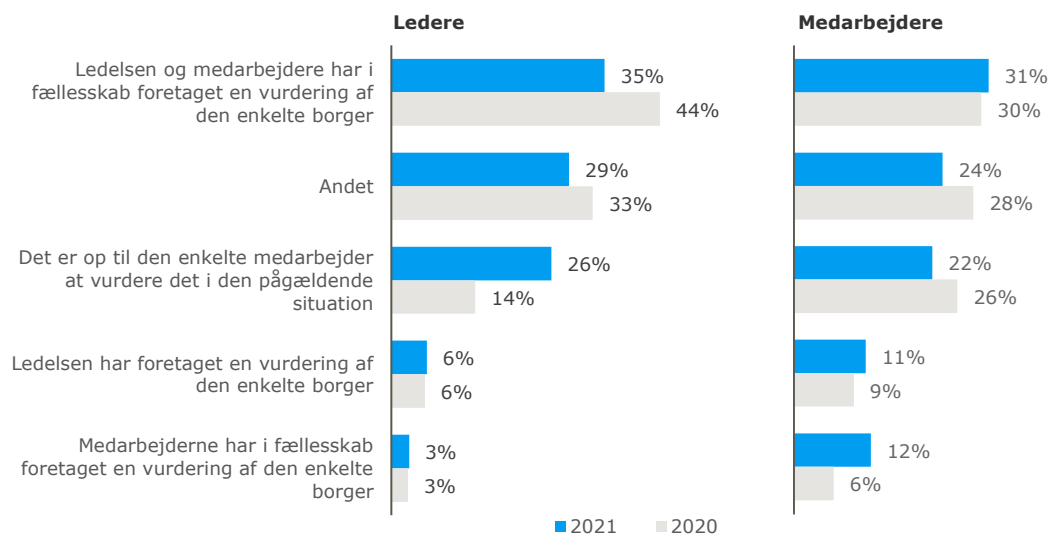
Figur 21. Ledere og medarbejders vurdering af, hvilket kapitel der gælder for den enkelte borger



Note: Respondenternes gennemsnitlige besvarelse på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Spørgsmålet er kun stillet til ledere og medarbejdere, der har tilkendegivet at arbejde på et tilbud, hvor der både er borgere, der hører under kapitel 24a og 24b. Det betyder, at spørgsmålene er blevet stillet til 37 ledere i 2020 og 35 i 2021, samt 158 medarbejdere i 2020 og 123 i 2021. Respondenter, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

Figur 22 viser, at flest ledere og medarbejdere i 2021 (31-35 pct.) oplever, at ledelsen og medarbejderne i fællesskab vurderer, hvilket kapitel der gælder for den enkelte borger. Derudover oplever ca. hver fjerde (22-26 pct.) leder og medarbejder, at det er op til den enkelte medarbejder at vurdere det i den pågældende situation. En stor gruppe af ledere og medarbejdere (24-29 pct.) har svaret 'andet' til spørgsmålet og uddybet deres besvarelse i kommentarfeltet. Her angiver nogle ledere i 2021, at de tager en fælles drøftelse med deres medarbejdere, når behovet opstår. Medarbejderne angiver primært, at de ikke har kendskab til, hvem der foretager beslutningen.

Figur 22. Ledere og medarbejderes oplevelse af, hvem der beslutter, hvilket kapitel der gælder for den enkelte borger



Note: Spørgsmålet er kun stillet til ledere og medarbejdere, der har tilkendegivet at arbejde på et tilbud, hvor der både er borgere, der hører under kapitel 24a og 24b. Det betyder, at spørgsmålene er blevet stillet til 37 ledere i 2020 og 35 i 2021, samt 158 medarbejdere i 2020 og 123 i 2021. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

6. RÅDET FOR TRYGHEDSSKABENDE VELFÆRDSTEKNOLOGIER

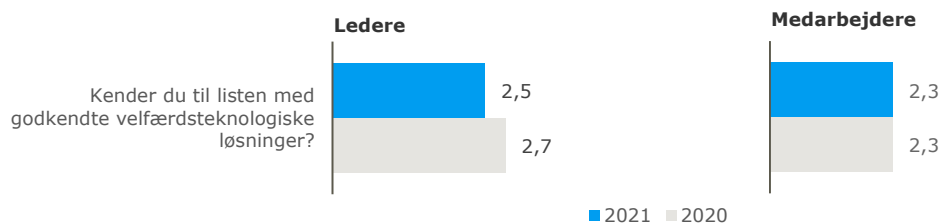
Hovedpointer om Rådet for Tryghedsskabende Velfærdsteknologier



- Ledere og medarbejdere har kun i mindre grad kendskab til Rådet for Tryghedsskabende Velfærdsteknologier og listen over godkendte velfærdsteknologiske løsninger. Det er deres vurdering, at listen i nogen grad opfylder deres behov og ønsker.
- Halvdelen af lederne oplever ikke en stigning i brugen af velfærdsteknologiske løsninger efter implementering af de nye regler.
- Ledere fortæller dog i den kvalitative dybdeundersøgelse, at de anvender forskellige velfærdsteknologiske redskaber uden at have kendskab til Rådet for Tryghedsskabende Velfærdsteknologier.

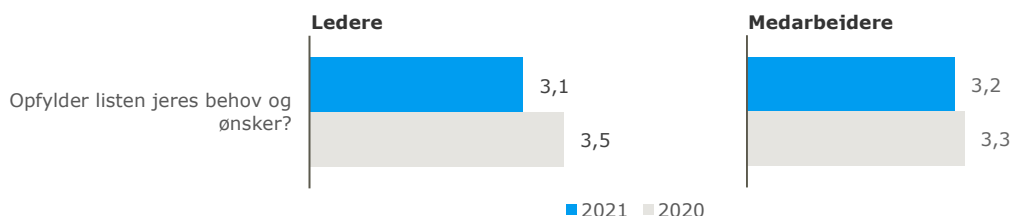
Som det fremgår af Figur 23, kender ledere og medarbejdere kun i mindre grad eller i nogen grad til listen med godkendte velfærdsteknologiske løsninger. Samtidig viser Figur 24, at listen kun i nogen grad opfylder lederne og medarbejdernes behov og ønsker. I 2021 er der en mindre andel af ledere, der har kendskab til listen og vurderer, at den opfylder deres behov og ønsker, sammenlignet med lederne i 2020.

Figur 23. Kender ledere og medarbejdere til listen med godkendte velfærdsteknologiske løsninger?



Note: Respondenternes gennemsnitlige besvarelse på en skala fra 1 (slet ikke) til 5 (i meget høj grad). Spørgsmålene er blevet stillet til 142 ledere i 2020 og 97 i 2021, samt 421 medarbejdere i 2020 og 341 i 2021. Respondenter, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

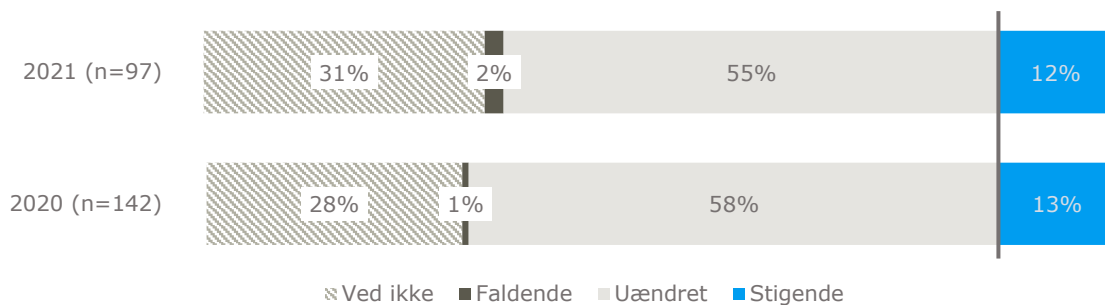
Figur 24. Ledere og medarbejderes vurdering af, om listen opfylder deres behov og ønsker



Note: Respondenternes gennemsnitlige besvarelse på en skala fra 1 (slet ikke) til 5 (i meget høj grad). Spørgsmålet er kun blevet stillet, hvis respondenter har svaret 'i mindre grad', 'i nogen grad', 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' i Figur 23. Det betyder, at spørgsmålene er blevet stillet til 106 ledere i 2020 og 65 i 2021, samt 235 medarbejdere i 2020 og 215 i 2021. Respondenter, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

Siden de nuværende magtanvendelsesregler trådte i kraft den 1. januar 2020 har 55 pct. af lederne i 2021 ikke oplevet en udvikling i brugen af velfærdsteknologier (Figur 25). En mindre del af lederne (12 pct.) har oplevet en stigning, mens ca. hver tredje (31 pct.) ikke ved, hvordan udviklingen har været sammenlignet med tidligere. Der er ikke substantiel forskel på ledernes besvarelse i 2020 og 2021.

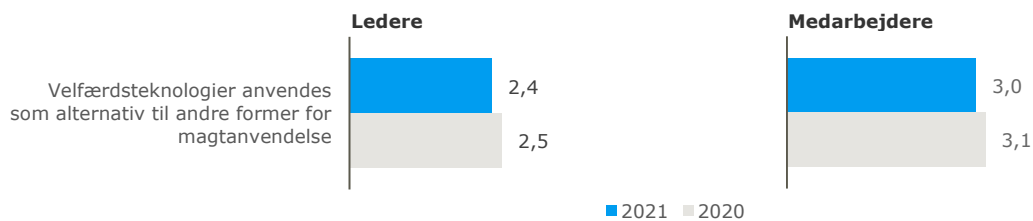
Figur 25. Lederes vurdering af, hvordan udvikling i brugen af velfærdsteknologier har været sammenlignet med tidligere (før den 1.1.2020)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere.

Ifølge medarbejderne anvendes godkendte velfærdsteknologier i nogen grad som alternativ til andre former for magtanvendelse. Dette afviger en smule fra ledernes opfattelse, der gennemsnitlig set scorer 2,4 i 2021, hvilket er et midt imellem 'i nogen grad' og 'i mindre grad'.

Figur 26. Ledere og medarbejderes vurdering af, om godkendte velfærdsteknologier bruges som alternativ til andre former for magtanvendelse



Note: Respondenternes gennemsnitlige besvarelse på en skala fra 1 (slet ikke) til 5 (i meget høj grad). Spørgsmålene er blevet stillet til 142 ledere i 2020 og 97 i 2021, samt 421 medarbejdere i 2020 og 341 i 2021. Respondenter, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet, indgår ikke i gennemsnittene, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer på tværs af spørgsmålene. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

I tråd med erfaringerne fra sidste år angiver de interviewede ledere, at de ikke har stort kendskab til Rådet for Tryghedsskabende Velfærdsteknologi eller listen over godkendte velfærdsteknologier. Ledere for plejecentre og botilbud fortæller dog, at de anvender velfærdsteknologier fra listen. Som eksempler på anvendt velfærdsteknologi nævner lederne brug af GPS, trædemåtter og sengealarmer til borgere med en demenssygdom, og lederne udtrykker tilfredshed med nuværende løsninger, som de oplever som gavnlige for både borgere og medarbejder. En leder beskriver, hvordan borgers samtykke til tryghedsskabende teknologi letter arbejdsgangen, men rejser samtidig et opmærksomhedspunkt omkring borgere med demens, der ikke kan give samtykke til brug af velfærdsteknologi, hvilket kan medføre dilemmaer for medarbejderne.