

Guide

Vejen til mere trivsel og tryghed

Når I som ledere, medarbejdere og borgere i et botilbud eller boform vil skabe mere trivsel og tryghed og ønsker at nedbringe omfanget af konflikter og voldsomme episoder, kan I bruge denne guide som støtte til at lave en plan for, hvad I vil opnå, hvad der skal ske og hvordan.

Som noget af det første skal der nedsættes en gruppe, som sammen finder frem til, hvad der kan styrke trivsel og tryghed for både borgere og medarbejdere. Gruppen kan være en allerede eksisterende gruppe som arbejdsmiljøgruppen eller trio-gruppen, der suppleres med andre nøglepersoner på tilbuddet. I denne guide kalder vi gruppen for Trivselsgruppe. Det er Trivselsgruppens opgave at sikre planlægning, fremdrift og opfølgning undervejs samt at inddrage medarbejdere og borgere.

De initiativer og aktiviteter I sætter i gang, skal kunne supplere og styrke det arbejde, som allerede foregår. Derfor er det en anbefaling at starte med at vurdere tilbuddets trivselsfremmende og voldsforebyggende praksis, hvilket I kan gøre ved at udfylde et skema, hvor I vurderer jeres praksis på en række områder ([se skema her](#)). Skemaet tager udgangspunkt i [de nationale retningslinjer](#) for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud og på boformer for hjemløse.

Hvilken vej er rigtig for os?

Vurderingen kan eksempelvis gennemføres af lederen, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten og andre nøglepersoner.

Efter det indledende arbejde, med at vurdere praksis og indkredse behov og muligheder, er det vigtigt mere bredt at inddrage medarbejdere og borgere. I kan fx starte dialogen med spørgsmålene her:

- Hvorfor har vi brug for en indsats?
- Hvad har vores vurdering af praksis vist? (Inddrag også gerne erfaringer fra tidligere voldsomme episoder, borgernes erfaringer, statistik over voldsepisoder, magtanvendelser og resultater fra APV m.m.).
- Hvad vil vi gøre noget ved, og hvad vil vi opnå?

Dialogen giver et indtryk af, om der er forståelse, interesse og opbakning til den proces, der skal i gang og kan give ideer til, hvem der kan være gode at få med i Trivselsgruppen. Gruppen består af ledere, medarbejdere og gerne også borgere, der sammen beskriver, planlægger og driver forløbet frem til mere trivsel og tryghed.

Guide

Tre trin til at komme i mål

På de næste sider bliver de tre trin med tilhørende skemaer præsenteret. I kan bruge skemaerne i arbejdet med at beskrive, konkretisere og planlægge de initiativer og aktiviteter, I gerne vil sætte i gang for at opnå mere trivsel og tryghed og nedbringe voldsomme episoder.

Første trin er at aftale, hvem der er med i Trivselsgruppen, og hvad den enkeltes rolle og ansvar er. Gruppens medlemmer har en vigtig funktion i forløbet – bl.a. med at tale med de øvrige medarbejdere og borgere om indholdet, holde fast i aftalerne, følge op på og justere aktiviteter undervejs.

Navn	Titel	Rolle og ansvar
	Leder	
	Arbejds miljørepræsentant	
	Tillidsrepræsentant	

Andet trin er, at Trivselsgruppen beskriver indhold og mål i indsatsen. I kan tage udgangspunkt i disse spørgsmål, når I skal tale om, hvor I vil hen med jeres indsats, og hvad den skal indeholde:

- Hvorfor sætter vi udviklingen i gang – hvad vil vi gerne opnå samlet set?
- Hvilke konkrete mål skal opfyldes for, at vi kan opnå vores formål?
- Hvordan kan vi helt konkret se, at vi har nået vores mål?

Hvad vil vi gerne opnå samlet set (formål)?

[Indsæt tekst – Se eksemplet sidste side]

Hvilke konkrete mål skal opfyldes for, at vi kan opnå vores formål?

[Indsæt tekst – Se eksemplet sidste side]

Hvordan kan vi konkret se, vi er i mål?

[Indsæt tekst – Se eksemplet sidste side]

Skriv jeres konklusioner fra dialogen ind i skemaet her

Eksempler

Andet trin: Eksempel

Hvad vil vi gerne opnå samlet set (formål)?

Formålet er at opnå en fælles forståelse og måde at afdække borgerens livssituation på, hvor viden om trivsel og mestring er i fokus, både for den enkelte borger og for medarbejdere.

Vi vil systematisk, via anerkendte metoder, mindske risikoen for voldsomme episoder ved at have fokus på borgerinddragelse og trivsel samt på forebyggelse, håndtering og læring.

Hvilke konkrete mål skal opfyldes for, at vi kan opnå vores formål?

Gennem borgerinddragelse vil vi skabe grundlaget for et trygt og tillidsfremmende levestandard.

Vi implementerer LA2, der vil skabe et grundlag for et trygt og trivselsfremmende arbejdsmiljø.

Hvordan kan vi konkret se, vi er i mål?

Alle medarbejdere modtager undervisning i LA2.

Trivselsplan, tryghedsplan og læringsplan anvendes af alle borgere (i det omfang det er muligt) og medarbejdere.

Vi kan dokumentere brugen af LA2 ensartet, og det kan overføres til vores IT system, hvori vi to gange årligt følger op på, om vi anvender LA2 efter hensigten.

Skriv jeres konklusioner fra dialogen ind i skemaet her

Tredje trin: Eksempel

Orienterer på personalemøde om, at LA2 skal implementeres.	Repræsentanter fra Trivselsgruppen orienterer på personalemøde i marts 2020 om, at LA2 tages i brug i Hus A og Hus B. Begrunde valget af LA2 som metode.	Orientering gennemført på p-møde i Hus A d. xx.xx og i Hus B d. xx.xx.	Deadline d. xx.xx. Afdelingsleder i Hus A og Hus B.
Sende info-mail til alle medarbejdere.	Sende mail med intro-video og informationsmateriale. Begrunde, hvorfor vi skal bruge LA2.		
Undervisning i LA2.	XX underviser i LA2. Der er 2 undervisningsdage. LA2-Metodemanual uddeles.		
Statusmøde i trivselsgruppen:	Den xx.xx.xx kl. 13-15. Status efter de to undervisningsdage. Hvordan er det gået og hvad er næste skridt? Drøfte og evt. justere aktivitetsplanen.		
Udpege tovholdere.	Tovholdere har ansvar for at materiale om LA2 er opdateret og tilgængeligt på Q-drevet inden d. xx.xx.xx. Sikre, at LA2 indgår i introduktionen af nye medarbejdere.		