

Et godt arbeidsmiljø i en avdeling med vold og trusler

Er det mulig det da??

Arbeidstilsynet er klare i sin tale

Det er viktig å være oppmerksom på at også hyppige, mindre alvorlige hendelser kan gi store helsekonsekvenser på sikt. Vold og trusler skal ikke behandles som et problem for den enkelte arbeidstaker, men som et arbeidsmiljøproblem som angår hele virksomheten.

De ansattes sikkerhet først!

Hva betyr det?



Overgang fra kollektive rammer til individuell tilnærming.

- Mye er vunnet, men har vi tapt noe?
 - Mindre grad av tvangsbruk.
 - Bredere verktøykasse hos personalet
 - Bedre pasientenbehandling gjennom samvalg og samarbeid.
- En misforstått måloppnåelse.
 - Redusere bruken av tvang. Den letteste veien til målet er å slutte å se nei. Slutte å korrigere, slutte å skjerme.



BELTESENG: Kun når det er akutt fare for liv og helse kan helsepersonell binde fast pasienter. Foto: Erlend Daae VG

Strammer inn på beltebruk etter VG-avsløring

Etter VGs avsløringer om ulovlig tvangsbruk i psykiatrien – og sviktende kontrollrutiner, strammer Helsedirektoratet nå kraftig inn på dagens praksis.

Av **SYNNØVE ÅSEBØ** og **MONA GRIVI NORMAN**
Oppdatert 13. oktober

ARTIKKELEN ER OVER TO ÅR GAMMEL





 FOTO: Jan Tomas Espedal

Tone Tellevik Dahl (Ap), her fotografert ved en tidligere anledning, er byråd for eldre, helse og arbeid i Oslo. Til venstre står Høyres Øystein Sundelin (t.v.) og Eirik Læe Solberg, som har vært svært kritiske til hvordan byrådet hittil har håndtert sakene om brudd på arbeidsmiljøloven.

65.000 registrerte brudd på arbeidsmiljøloven i sykehjemsetaten i Oslo siden 2013

Antall registrerte brudd på arbeidstidsbestemmelsene ved Oslos sykehjem har år for år blitt færre, men er fortsatt høye. Ulovlig søndagsarbeid hos ekstravakter er en viktig forklaring.



Christian Sørkjerd
journalist

Publisert: 18.okt.2019 14:56
Oppdatert: 18.okt.2019 22:56

Byrådsavdeling for eldre, helse og arbeid i Oslo kommune hadde ikke oversikt over brudd på arbeidsmiljøloven i sine underliggende etater.

Hva har vi fått til i miljøet?

- Vi har tatt Ulv Ulv... inn i varmen
- Lav terskel for å sjekke lyder som ikke skal være der
- Høy grad av lojalitet til hverandre
- Lav terskel for å be om kollegastøtte
- Vi snakker mye om følelser
- Vi bryr oss om hverandre.

Hva trenger vi fra ledelsen?

- Vi er best på å gi omsorg og trenger å lære å sette grenser.
- Vi trenger ros. Vi er ikke så tøffe som vi ser ut.
- Vi må vite at vi har dere i ryggen. Vi trenger et behandlerteam som tenker nesten sånn ca likt.
- Vi trenger kurs og faglig påfyll. Refleksjonstid og teambuilding.
- Fortell oss at riktig bruk av tvang er bra jobba.
- Vi må kunne si ifra når nok er nok. Vi vil ikke bli skadet på jobb.