

## **PROJEKTRAPPORT GENOMBROTTSPROGRAM III**

**TEAM NR: 53**

### **Deltagande team**

Rättspsykiatriska kliniken avd 30/31 Säter

Marianne Hedman Leg specialist sjuksköterska psykiatri

Peter Karlsson Leg sjuksköterska, bitr enhetschef

Conny Midutzki skötare

### **Sammanfattning**

Rättspsykiatriska kliniken i Säter (RPK) är en regionklinik som i första hand vänder sig till Uppsala-Örebro-regionen och även till landet i övrigt med efterfrågad rättspsykiatrisk högspecialiserad vård. Rättspsykiatriska kliniken är länsklirik för Dalarna och till del även för Gävleborg.

Det finns en gemensam VÄRDEGRUND inom den svenska rättspsykiatrin, som kliniken arbetar utifrån.

Se människan bakom brottet, äga kompetens och ha förmågan att möta patienten i alla situationer. Att i omvårdnadsarbetet använda sig själv som ett verktyg för att skapa en vårdrelation där patienten ges möjlighet till bearbetning och tillväxt.

Vi vårdar i huvudsak:

- domstolsöverlämnade patienter enligt LRV (lagen om rättspsykiatrisk vård)
- patienter som insjuknar under pågående kriminalvårdspåföljd eller under häktningstiden
- särskilt vårdkrävande patienter som kommer till kliniken för att avlasta hemortpsykiatrin
- förvarstagna tillhörande migrationsverket
- patienter som vårdas enligt LPT

Vi erbjuder professionell rättspsykiatrisk vård som tar fasta på såväl den vårdades rätt till målinriktad vård och behandling som på samhällets krav på skydd.

Vår verksamhet präglas av:

- att våra patienter, anhöriga och kunder är välinformerade och medvetna
- att uppmärksamma behov av stöd till psykiskt sjukas barn i enlighet med FN:s barnkonvention
- god tillgänglighet
- att vara ett stöd för patienterna att själva ta ansvar för sin hälsa
- att vårdkvalitet och upplevd kvalitet är rätt och säker
- ökad patientsäkerhet

Till rättspsykiatriska kliniken finns en forskningsenhet knuten som samarbetar med Centrum för Våldsprevention vid Karolinska sjukhuset, Stockholm.

Teamet har informerat medarbetarna om projektet. En medarbetar enkät har utformats och lämnats ut till personalen, gällande rutiner vid avskiljning . En tentamen har lämnats ut till samtliga medarbetarna, gällande klinikens regler vid avskiljning. En patientenkät har utformats och lämnats ut till patienter som varit avskiljda och velat medverka. Patienter som besvarat patientenkäten har blivit informerade om projektet. En sammanställning av svaren från tentamen är utförd. Teamet har kontrollerat hur många patienter som blivit avskiljda mellan januari-augusti 2011.

## Bakgrund / problembeskrivning

Ett dåligt bemötande från personal mot patienter kan leda till att tvångsåtgärd måste tillgripas. Patienten kan bli upprörd över det dåliga bemötandet som kan leda till att patienten reagerar med ilska och utåt agerande mot personal och/eller medpatienter. Vi valde att inrikta oss på personalens bemötande i det dagliga arbetet med patienter. Att arbeta i psykiatri innebär att man möter patienter i olika psykiska tillstånd, de kan vara självdestruktiva, paranoida, hotfulla, ledsna eller glada. Patienter som tvångsvårdas hamnar i beroende ställning till personalen, det är viktigt att personalen är professionell i sitt bemötande under vårdtiden. I vissa situationer så kan det krävas att personalen behöver använda sig av tvångsåtgärder för att hjälpa patienten, personalen kan tvingas hålla fast, lägga i bälte, avskilja och /eller tvångsmedicinera.

När sådana situationer uppstår krävs det att personalen kan vara professionell i sitt bemötande. Men hur ska man veta att det stämmer? Medarbetarna bedömer varandra utifrån olika händelser, många har varit arbetskamrater under lång tid, och vill vara lojal mot sina kollegor som inte agerade professionellt. Därför tyckte vi att det skulle vara intressant att ta reda på hur patienten upplevde personalens bemötande i en tvångsåtgärd. Vad var det som var den utlösande faktorn till att en tvångsåtgärd måste tillgripas. Därför kommer patienten som utsatts för en tvångsåtgärd (avskiljning) erbjudas att fylla i en patientenkät som innehåller en punkt: Skatta personalens bemötande gentemot dig i avskiljningen.

Det är viktigt att patienten får möjlighet att få sin röst hörd, att skapa en god vård allians mellan patient och personal är helt beroende på vilket bemötande patienten har fått från personal.

## Syfte

Att patienter ska få ett bra bemötande av personal vid en tvångsåtgärd (avskiljning)

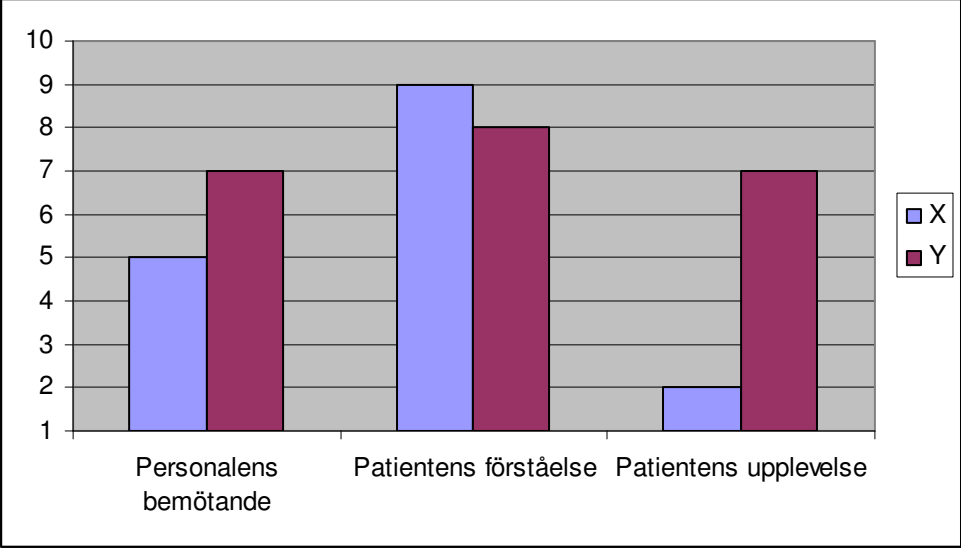
## Våra mål, mätningar och resultat

**Övergripande mål: Att minska behovet och därmed användandet av tvångsåtgärder**

Mätbart mål:	Minska antalet avskiljningar under år 2011. Delmål december 2011 en avskiljning . Målvärdet december 2012 inga avskiljningar.
Mätning:	Genom att räkna månadsvis hur många avskiljningar det blir
Resultat med förklaring och kommentarer:	<div style="text-align: center;"><b>Avskiljningar avd 30/31 2010-2011</b></div> <p>Under månaderna juni, juli och augusti ökade avskiljningarna. Varför blev det en ökning av avskiljningar under sommar månaderna. En orsak till ökningen är klinikens avtal med Uppsala som skickar många oroliga patienter. Vi har haft väldigt bra sommarvikarier i tjänst, men ordinarie personal har större erfarenhet och kunskap att kunna och våga gränssätta patienter som börjar spela ut varandra på avdelningen.</p>

**Övergripande mål: Att förbättra patientens upplevelse av tvångsåtgärder**

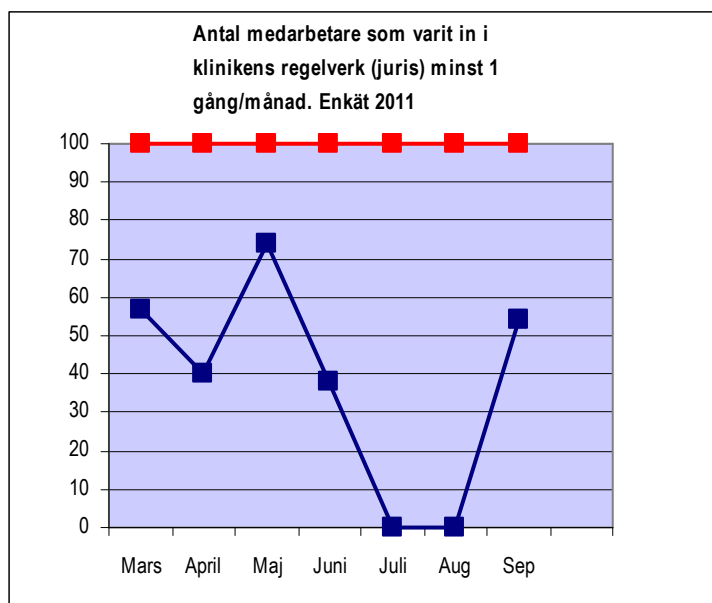
Mätbart mål:	2a 100% av patienterna ska skatta personalens bemötande efter avskiljning, minst 7 på VAS-skala 1-10 2b 100% av patienterna ska skatta sin egen förståelse vid avskiljning, minst 7 på
--------------	---

	<p>VAS-skala 1-10</p> <p>2c 100% av patienterna ska skatta sin egen upplevelse vid tvångsåtgårdens avskiljning, minst 7 på VAS-skala 1-10</p>												
<p>Mätning:</p>	<p>Patient enkät med VAS-skala för delmålen (a,b,c).</p> <p>Delmål a: personalens bemötande 1 = dåligt bemötande, 10 = bra bemötande</p> <p>Delmål b: patientens förståelse av att avskiljas 1 = ingen förståelse, 10 = förståelse</p> <p>Delmål c: patientens upplevelse av att vara avskiljd (patienten kommer att få förklarat för sig vad som menas med bra upplevelse) 1 = dålig upplevelse, 10 = bra upplevelse</p>												
<p>Resultat med förklaring och kommentarer :</p>	 <table border="1" data-bbox="352 882 1318 1429"> <thead> <tr> <th>Delmål</th> <th>Patient X</th> <th>Patient Y</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Personalens bemötande</td> <td>5</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Patientens förståelse</td> <td>9</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Patientens upplevelse</td> <td>2</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pga patienternas psykiska status har endast 2 patienter av 6 svarat på enkäten vid ett tillfälle.</p> <p>Mål 2a: Patient x skattade personalens bemötande med en 5 Patient y skattade personalens bemötande med en 7</p> <p>Mål 2b: Patient x skattade sin förståelse med en 9 Patient y skattade sin förståelse med en 8</p> <p>Mål 2c. Patient x skattade sin egen upplevelse med en 2 Patient y skattade sin egen upplevelse med en 7</p>	Delmål	Patient X	Patient Y	Personalens bemötande	5	7	Patientens förståelse	9	8	Patientens upplevelse	2	7
Delmål	Patient X	Patient Y											
Personalens bemötande	5	7											
Patientens förståelse	9	8											
Patientens upplevelse	2	7											

**Övergripande mål: Att utveckla kunskapen och förbättra kvaliteten vid användandet av tvångsåtgärder**

<p>Mätbart mål:</p>	<p>(3a) 100% av personalen ska känna till rutinerna vid en avskiljning, målet ska vara uppnått 2011-09-29</p> <p>(3b) 100% av personalen ska vara in minst 1g/månad och läsa och uppdatera sig i klinikens regelverk (Juris), målet ska vara uppnått 2011-09-29</p> <p>(3c) 100% av personalen följer gällande rutiner vid avskiljning, målet ska vara uppnått 2011-09-29</p>																
<p>Mätning:</p>	<p>Genom personal enkät</p>																
<p>Resultat med förklaring och kommentarer:</p>	<p>3 a</p> <div data-bbox="440 987 1158 1585" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>Medarbetare som känner sig säkra i rutinen vid avskiljning. Enkät 2011</caption> <thead> <tr> <th>Månad</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mars</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>April</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>Maj</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>Juni</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Juli</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Aug</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Sep</td> <td>61%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Nedgången av resultatet kan förklaras med att ordinarie personal på börjat semester, ingen mätning i juli och augusti pga semestrar. Målvärdet är att 100 %= 42 medarbetare . Den numrerade axeln motsvarar antal medarbetare. Antal medarbetare som känner sig säkra i rutinen runt avskiljning. Mars: 38%, April: 57%, Maj: 57%, Juni: 35%, Sep: 61 %</p>	Månad	Procent	Mars	38%	April	57%	Maj	57%	Juni	35%	Juli	0%	Aug	0%	Sep	61%
Månad	Procent																
Mars	38%																
April	57%																
Maj	57%																
Juni	35%																
Juli	0%																
Aug	0%																
Sep	61%																

3b



Nedgången av resultatet kan förklaras med att ordinarie personal på börjat semester, ingen mätning i juli och augusti pga semester. Målvärdet är att 100 %= 42 medarbetare . Den numrerade axeln motsvarar antal medarbetare. Antal medarbetare som varit in i Juris:  
Mars: 57%, April: 40%, Maj: 74%, Juni: 38%, Sep: 54%

### Redovisning av tvångsåtgärder under projektiden

Teamet har valt att bara inrikta sig på avskiljningar

### Våra genomförda tester / förändringar

2 stycken patientenkät utlämnat till patient som varit avskiljd  
En patientenkät (bilaga3) är kopplad till mål 2 (a,b,c)

### Våra genomförda aktiviteter

Personal är informerad om projektet.  
Personal har fått besvara medarbetarenkät (bilaga1) kopplat till mål 3a  
En skriftlig tentamen har tillverkats och lämnats ut kopplat till mål 3a, tentamen (bilaga2) lämnades ut till medarbetarna i en buss på studieresa.  
Teamet har genomfört kontrollräkning av avskiljningar får år 2010 samt år 2011 (tom sep).

## **Så här har vi involverat våra patienter och närstående i förbättringsarbetet**

Efter att patienternas avskiljningar upphört och bedömts av personal som psykiskt stabila så tillfrågades de om medverkan i en undersökning gällande personalens bemötande och skatta sin förståelse och upplevelse. En utvärdering av patienternas enkätsvar kommer att göras på kliniken. Efter ombyggnationen kommer white boarden att sättas upp, i nuläget finns det ingen lämplig plats att använda white boarden. Inga anhöriga har involverats i arbetet.

## **Så här går vi vidare**

Vid höstens planeringsdagar kommer medarbetarna information och genomgång om projectarbetet. Medarbetarna kommer att kontinuerligt få information om projectarbetet via white board tavlan. Medarbetar enkäter kommer att lämnas ut gällande kliniken regelverk (juris). Skriftligt prov gällande rutinen avskiljning kommer att lämnas ut till medarbetarna under 2011. Teamet har inte bestämt än i hur ofta ett prov ska lämnas ut.

När byggnationen på kliniken blir klar och avd 30 och 31 kommer vi att avsätta tid på våra arbetsplatsträffar och diskutera tillsammans med medarbetarna gällande frågor som att skapa delaktighet, kunskap, följsamhet till rutiner, bemötandet.

## **Diskussion**

Personalen var väldigt säkra på att de hade kunskap om rutinen avskiljning i vårt regelverk juris. Efter att tagit del av svaren från tentamen gällande avskiljning visa det sig att kunskapen var bristfällig hos en stor del av medarbetarna. Kan det vara så att personalen faktiskt trodde att de hade kunskapen om rutinen. Eller kan det vara så, att de som inte hade kunskapen om rutinen inte ville att sina medarbetare skulle få kännedom om det. Det ena utesluter inte det andra, därför är det viktigt med ett bra arbetsklimat, där medarbetare kan och vågar berätta om sina brister.

Teamet har inte haft möjlighet att genomföra planerade aktiviteter under sommar månaderna pga extremt hård vårdtyngd, byggnationer och personalbrist.

## **Detta har vi lärt oss**

Det är viktigt att alla medarbetare tar till sig information för att få kunskap. Med rätt information och kunskap får man verktyg till att utföra och vara professionell i sitt arbete.

## **För ytterligare information**

Peter Karlsson 0225-494331

peter.karlsson@ltdalarna.se

Bilaga 1.

### Medarbetarenkät

Din arbetsplats är med i ett förbättringsarbete/ genombrottsprogram med fokus på tvångsvård och tvångsåtgärder (avskiljning).

Hjälp oss genom att ge din syn på hur du upplever att det är på din arbetsplats.

Ringa in det svar som svarar bäst för dig.

1. Har du inloggning i Juris

Ja      Vet Ej      Nej

2. Hur ofta är du inne och läser i Juris

Aldrig      1 g/år      var 6/mån      1 g/mån      Varje vecka

3. Jag känner till rutinerna angående tvångsåtgärder (avskiljning) som finns på min arbetsplats

Känner ej till      Känner till lite      Osäker      Ganska säker  
Säker

4. Upplever du att dina medarbetare känner till och följer rutinerna vid tvångsåtgärder (avskiljning)

Nej      Osäker      Vet Ej      I viss mån      Ja

5. Skatta ditt bemötande gentemot patienten vid tvångsåtgärden (avskiljning).

Dåligt      Mindre bra      Vet Ej      Bra      Mycket bra

6. Hur skattar du dina medarbetares bemötande gentemot patienten vid tvångsåtgärder (avskiljning).

Dåligt      Mindre bra      Vet Ej      Bra      Mycket bra



## Tentamen Avskiljningen

1. När får man avskilja en patient?

.....  
.....

2. Och vem beslutar om det?

.....  
.....

3. Hur länge gäller det första avskiljningsbeslutet?

.....  
.....

4. Vem skall underrättas om avskiljningen?

.....  
.....

5. Vad ska vårdpersonalen kontrollera hos patienten när den är avskiljd?

.....  
.....

6. Och hur ofta?

.....  
.....

## Bilaga 3

### Patient enkät

Hjälp oss att bli ännu bättre genom att berätta om hur du som patient har upplevt tvångsvården (avskiljning).

Dina erfarenheter kommer sedan att hjälpa oss att identifiera eventuella förbättringsområden och vilka åtgärder som behöver göras för att förbättra kvalitén i metoder och arbetssätt.

Vas- skala 1 - 10 (1 är Dåligt och 10 Bra)

1. Skatta din upplevelse av tvångsåtgärden (avskiljning).

1-----10

Varför skattade du som du gjorde?

.....  
.....  
.....

2. Skatta personalens bemötande gentemot dig i avskiljningen.

1-----10

Varför skattade du som du gjorde?

.....  
.....  
.....

3. Skatta din förståelse varför du blev avskiljd.

1-----10

Varför skatta du som du gjorde?

.....  
.....  
.....