



Rapport om undersøgelse af risiko for arbejdsskader i handicaphjælper-jobbet

Udarbejdet af
Udviklingskonsulent Lene Stevn

November 2006

Rapport om undersøgelse af risiko for arbejdsskader i handicaphjælper-jobbet

Indhold:

Rapport om undersøgelse af risiko for arbejdsskader i handicaphjælper-jobbet	1
Indhold:	1
Resume	3
Metodedel.....	3
Baggrund	3
Formål med undersøgelsen	3
Tidsmæssig gennemførelse af undersøgelse	3
Valg af metode	4
Udvælgelse af fokusgruppe-interview-personer	4
Metodeovervejelser og metodekritik	4
Datatyper (+ dataenes anvendelighed).....	5
Dataindsamlingsprocessen	5
Databearbejdningen	5
Undersøgelsens styrker og svagheder	6
Resultatdel.....	7
TEMA: Fordeling af opgaver.....	7
Rekruttering	7
Delkonklusion	8
TEMA: Instruktion af hjælpere.....	8
Bliver der instrueret?.....	8
Nye/gamle	9
Forflytninger	9
Kurser.....	10
Delkonklusion	10
TEMA: Forflytninger.....	11
Hjælpemidler.....	12
Indretning af hjemmet	13
Delkonklusion	15
TEMA: Særlige opgaver	16
Ferie	17
Bilkørsel.....	18
Delkonklusion	18
TEMA: Pauser som forebyggelsesstrategi	19
Delkonklusion	20
TEMA: Skadesforebyggelse i ansættelsen.....	20
TEMA: Mulighed for at modtage medarbejdere, der ikke er helt på toppen.....	21
TEMA: Risikofaktorer	21
Udsagn fra brugerinterviews.....	22
Risikofaktorer nævnt under hjælperinterviews:.....	22
Fakta fra Afdelingen for Sundhed og Omsorg.....	23
Fakta fra direktoratet for Arbejdstilsynet på branchegruppen	23

Eksempler på ulykker/risikosituationer fra interviews	23
Delkonklusion	24
TEMA: Ansvar for arbejdsmiljøet / hjælpernes sikkerhed.	24
Delkonklusion	26
Samlet konklusion.....	27
Temaer i konklusion:	27
Største risikofaktorer for arbejdsskader	27
Farligste sted	27
Medvirkende risikofaktorer.....	28
Instruktion	28
Forflytninger, hjælpemidler og indretning.....	29
Bruger-hjælper-relationen som risikofaktor?.....	29
Arbejdsgiverpositionen	30
Hvad nedbringer versus øger risikoen i hjælperfaget?.....	30
Diskussion.....	31
Anbefalinger.....	31
Bilag:.....	32
Kilder:	32

Resume

Der er i 2005-2006 foretaget en undersøgelse af risikoen for arbejdsskader i handicaphjælperjobbet i Århus Kommune – igangsat af Sikkerhedsforum for brugere og hjælpere i Århus.

Undersøgelsen er væsentligst baseret på interviews af brugere, dernæst på interviews af hjælpere suppleret med faktaoplysninger fra andre undersøgelser og opgørelser.

Hovedkonklusionen i undersøgelsen er, at forflytninger, særlige/uvante opgaver og opgaver i/omkring bilkørsel udgør de væsentligste risikofaktorer. De steder, hvor der er størst risiko for arbejdsskader som handicaphjælper, er på badeværelset, ved sengen, i bilen og på uvante steder såsom på ferierejser.

Forflytninger – herunder forflytningsteknik, hjælpemidler, plads og indretning – fremstår som undersøgelsens hovedfokus, og bør derfor kigges efter for mulige yderligere tiltag indenfor organisering og opfølgning af f.eks. instruktion af de ansatte, anvendelse af APV som redskab, dokumentation af risikoanalyser mv.

Risiko for nedsat opmærksomhed både fra arbejdsgiver og fra ansat, med deraf følgende risiko for arbejdsskader, kan hænge sammen med at arbejdsgiverrollen er sammenkoblet med klientrollen, at den tætte relation mellem arbejdsgiver og ansat kan spænde ben for professionalisme, samt at ansættelsesvilkår såsom lange vagter, varierende pausemuligheder, opgavevaretagelse efter nattevagt mv. kan modvirke en arbejdsskadeforebyggende kultur i faget.

Den væsentligste anbefaling er at bevillingsmyndigheden forpligter arbejdsgiverne til at opkvalificere sine arbejdsgiverkompetencer så forebyggelsen af arbejdsskader bliver en dokumenteret og integreret del af arbejdsgiveransvaret.

Metodedel

Baggrund

Der har i Sikkerhedsforum for brugere og hjælpere i Århus siden fra omkring år 2000 – været et ønske om at få undersøgt nærmere, hvilke risikofaktorer, der gør sig gældende i dette specielle job, og dermed et ønske om et grundlag for at kunne sætte mere kvalificeret ind med forebyggelse. I første omgang bestilte Sikkerhedsforum et statistisk udtræk fra Direktoratet for Arbejdstilsynet over en 10-årsperiode 1993-2002 på branchegruppen 'handicaphjælper' udarbejdet 2004. Disse data er qua deres natur dog så overordnede, så de er vanskelige at anvende som vidensbaggrund for en forebyggende indsats, hvorfor Sikkerhedsforum besluttede at iværksætte en undersøgelse på eget initiativ. Sikkerhedsforum rekvirerede i 2005 BST Århus Kommune – nuværende Udviklingshuset - til opgaven.

Formål med undersøgelsen

Formålet med nærværende undersøgelse, er at skabe overblik over hvilke risikofaktorer for arbejdsskader, der gør sig gældende i hjælperfaget. Hensigten med undersøgelsesresultaterne er at inddrage disse i en langsigtet forebyggende indsats.

Tidsmæssig gennemførelse af undersøgelse

Interviews er gennemført i andet halvår af 2005, rapporten er udarbejdet i andet halvår af 2006.

De supplerende datasæt anvendt i rapporten er data fra ulykkesanalyser på Ældreområdet i 2002-2004, samt en statistik på ulykker i hjælperfaget mellem 1993-2002. Nærværende rapport er fremlagt i Sikkerhedsforum i november 2006, hvorefter offentliggørelse har været mulig.

Valg af metode

Der er gjort brug af fokusgruppeinterviews suppleret med telefoninterviews. Fokusgruppeinterview er en kvalitativ metode, der giver mulighed for at få indblik i en forståelse af sammenhænge og mønstre. Et statistisk supplement til overblikket er forsøgt skabt ved at inddrage data fra Direktoratet samt data fra ulykkesanalyser på ældreområdet i Århus Kommune 2002-2003.

Udvælgelse af fokusgruppe-interview-personer

Målgruppen er udvalgt tilfældigt via lister, som er tilgængelige for socialafdelingen, eksempelvis lønningslister på hjælpere.

Der blev ved lodtrækning udvalgt 16 forskellige brugere, hvoraf 11 endte med at deltage i interview, enten fokusgruppeinterview, eller telefoninterview. Kun én af disse brugere har haft sin §-77 ordning under 2 år, de resterende 10 havde mange års erfaring med arbejdsgiverrollen.

Der blev udvalgt i alt 20 hjælpere – som alle blev tilfældigt udvalgt hos hver tiende bruger. Af disse 20 hjælpere deltog 4 i fokusgruppeinterviews. De 4 havde alle mellem 2 og 4 års erfaring som handicaphjælpere. Alle havde erfaring med 24 timers vagter, og nogle derudover med 14 og 16 timers vagter. En af hjælpere var ansat hos 2 brugere. De 4 hjælpere var fordelt på 2 mænd og 2 kvinder.

Metodeovervejelser og metodekritik

Eftersom der var stort frafald på hjælpersiden, kan man skønne om, hvorvidt der – som intenderet – er tale om et repræsentativt udsnit af hjælpere.

Hjælperunderlaget i undersøgelsen er selvsagt ret tyndt, og egentlig repræsentation er derfor tvivlsom. Det afspejles i rapportens resultatdel på den måde, at anvendelsen af hjælperudsagn fylder langt mindre end anvendelsen af brugerudsagn.

I rapporten er det valgt at anvende citater i sammenfatningen af resultater, også selvom der er lovet fuld anonymitet. Der er taget højde for at genkendelighedstegn såsom f.eks. respiratorbrug er taget ud – eller en konkret benævnelse af en specifik fritidsaktivitet, hvorved løftet om anonymitet således er håndhævet.

Det skal nævnes, at de deltagende interviewpersoner ikke i rapportskrivningsfasen har haft mulighed for at gennemse anvendelsen af deres udsagn.

Der har været forholdsvis meget råmateriale fra brugerinterviews i forhold til mængden fra hjælperinterviews. Datasættet består af 9 udskrivne referater fra brugerinterviews (2 fra fokusgruppeinterviews med 2 deltagende brugere i hvert interview) og 7 referater fra telefoninterviews. Derudover er der 2 referater fra 2 fokusgruppeinterviews med 2 deltagende hjælpere i hvert interview. En metodekritik er, at referatet er skrevet direkte under interviewet, og er derfor ikke en direkte afskrift/udskrift af samtalen.

Der var indkaldt 10 hjælpere til hvert interview, dvs i alt 20 hjælpere. Der er ikke anvendt ressourcer på at telefoninterviewe flere hjælpere efterfølgende pga mangel på timer til opgaven. Det ville have været ønskeligt og kunne have givet mere ligestilling mellem de to datasæt. I bearbejdningen af data i rapporten fylder brugernes udsagn derfor mere end hjælpernes.

Det var tænkt kun at benytte fokusgruppeinterview, men af praktiske årsager måtte der suppleres med individuelle telefoninterviews.

Der kan rejses tvivl om hvorvidt der rendyrket er anvendt fokusgruppeinterview, idet intensjonen med at få initieret en samtale mellem de deltagende jo i praksis resulterer i en lidt anden form for samtale, når der kun er to deltagere. Dette sammen med anvendelsen af interviewguide (se bilag 2) kom i praksis til at tendere mere et gruppeinterview.

Interviews er foretaget af konsulenterne Tine Holmegaard og Lene Stevn i efteråret 2005

Datatyper (+ dataenes anvendelighed)

Som nævnt er der anvendt følgende sæt af data i undersøgelsen:

1. Fokusgruppeinterviews af brugere (suppleret med telefoninterviews) samt fokusgruppeinterviews af hjælpere.
2. Fakta fra ulykkesanalyser i Afdelingen for Sundhed og Omsorg i Århus Kommune 2002-2003
3. Statistik fra direktoratet for Arbejdstilsynet på branchegruppen 'Handicaphjælpere'.

Disse data er meget forskellige og giver derfor meget forskellige både kvantitative og kvalitative vinkler på arbejdsskaderisikoen i faget.

Der kan dog med rette stilles spørgsmål ved overførselsværdien af data fra ældreområdet, idet de ansattes vilkår både i ansættelse og i arbejdsmiljø er væsensforskellige fra den kommunale ældreomsorg til handicaphjælperjobbet.

Dataindsamlingsprocessen

Der er anvendt en semi-struktureret interview-guide i både bruger- og hjælperinterviews.

Der er naturligvis på denne måde udvalgt en retning og nogle temaer til belysning, der samtidig udelukker belysning af andre. Baggrunden for udvælgelsen af temaer i interviewguiden er erfaring fra arbejdsmiljøarbejdet i handicaphjælperfaget gennem 11 år som fast tilknyttet BST.

Dataindsamlingen er derudover mere påvirket af konsulenterne end intenderet, idet der dukkede så få interviewpersoner op. Og samtalen med de deltagende blev "tyndere" end forventet med højere deltagelse.

Databearbejdningen

Logikken i resultatdelen følger interviewguiden. Resultaterne er derfor opgjort i temaer, og efter hvert tema opsamles med en delkonklusion. Delkonklusionerne er grundlaget for den samlede konklusion. Delkonklusionerne indeholder både en opsummering og konkluderende elementer. Tematiseringen i databearbejdningen er foretaget med henblik på læsevenlighed. Det kan virke langt, men forhåbentlig tilfører metoden også grundighed, så den samlede konklusion er underbygget.

Undersøgelsens styrker og svagheder

Rapportens styrke er først og fremmest at den er et stykke empiri – det har ikke ellers været muligt at finde kvalitative undersøgelser på branchegruppen. Det er samtidig en styrke at bearbejdningen er konkret og handlingsanvisende – der er tydelige tendenser i konklusionen og dermed også klare spor og retning at følge i en forebyggelsesindsats.

Projektets svaghed er dels at hjælpergrundlaget har været så tyndt – og dels at iværksættelsen af forebyggelsestiltag på baggrund af rapporten er delvis afhængig af politiske beslutninger.

Resultatdel

Sammenfatning af brugerinterviews

TEMA: Fordeling af opgaver

Nøgleord: planlægning, fysisk krævende, stærk ryg, opgaver tilpasses evner og lyst, ansatte efter opgaver, bruge spidskompetencer.

Under dette tema fortæller de fleste af brugerne, at de – som en meget naturlig og selvfølkelig ting - tilrettelægger arbejdet i henhold til, hvad deres hjælpere har af særlige talenter eller kompetencer. Nogle nævner, at det fysisk krævende arbejde gemmes til en fysisk stærk hjælper, dog er en bruger bevidst om følgende: *"Dermed ikke sagt at de stærke altid er lige gode til at passe på sig selv."* Andre nævner, at de – med øje for egen sikkerhed – eksempelvis har hjælpere, som de er mere trygge ved at køre i bil med end andre.

Oftest nævnes opgaver, hvor det ikke er trivslen mere overordnet, der er i fokus for såvel hjælper som bruger. Eksempelvis nævner en bruger, at der er to hjælpere, som er specielt dygtige til at skrive på computeren, hvorfor opgaver af den art ofte får lov at vente til en af disse hjælpere er på arbejde. En anden bruger siger: *"Hvis nogle har evner i én retning, så bliver de brugt til det, og hvis nogle har evner i en anden retning, bliver de brugt til det"*.

Den oftest forekommende måde, som brugere besvarer spørgsmålet om fordeling af opgaver, er i tråd med dette citat: *"Hvis der er én, der er god til noget, så véd man, at det bliver gjort ordentligt. Og så går det dobbelt så hurtigt."*

Når arbejdsopgaver tilrettelægges på en dag med vikar, tænker en bruger på følgende måde: *"Så bliver alt det, der overhovedet kan udskydes, det bliver udskudt. Vikaren kommer kun igennem de procedurer, der er absolut nødvendige for at få dagen til at gå"*.

Hjælperne støtter denne forklaring på fordeling af opgaverne, ved f.eks. at sige: *"Det synes jeg er en naturlig del at fordele sammen med brugerne så ens spidskompetencer bliver udnyttet..."*. En mandlig hjælper supplerer med at fortælle, at det typisk vil være ham, der bliver sat til de hårde opgaver, eksempelvis weekendbesøg, hvor der skal meget tungt udstyr med. Han fortæller, at det godt kan tage overhånd, hvilket han havde prøvet i forbindelse med en konkret og tilbagevendende fritidsaktivitet, som krævede at brugeren manuelt blev løftet.

Rekruttering

Et par brugere fremhæver, at fordelingen af opgaver allerede er varetaget i rekrutteringen, idet brugeren kun ansætter hjælpere, som både fysisk og psykisk er "robuste nok" til at kunne klare alle de opgaver, som måtte ligge i arbejdet hos brugeren. De opgaver, som hjælperne i udgangspunktet antages at kunne varetage er fx forflytninger, dagligdags gøremål såsom madlavning, havearbejde, osv., køre bil og kunne holde til de lange vagter, dvs. at skulle være 'på' i mange timer i træk – nogle gange uden pauser.

En anden bruger fremhæver problematikken vedrørende ansættelse/tunge opgaver. Baggrunden er, at brugeren deltager i aktiviteter, som involverer andre handicappede og dermed også andres ansatte. Det får brugeren til at sige følgende: *"[...] hvorfor ansætter vi de små piger, som ikke kan*

løfte? Hvorfor tænker vi ikke på sådan noget? Der er altid nogle mænd med, som så får lov at tage de tungeste [...]. Så er det de stærke, dem, der kan og de høje, som gør det. Så er det ikke så hårdt for dem. [...] Men hvis der er for mange, som ansætter små hjælpere, som ikke kan, så har vi et problem. Jeg synes, man burde ansætte hjælpere efter, at de skal kunne løfte noget tungt.”
En tredje bruger nævner om dette emne: *”Alle hjælpere skal være så stærke, at de kan klare løfteopgaver her hos mig”.*

Interessemødsætningen mellem arbejdsgiver og ansat udtrykkes i følgende udsagn fra en hjælper: *”I stillingsopslag skrives ofte: du skal have en stærk ryg – du skal kunne løfte og være en robust person. Sådan burde det ikke være; man skal ikke kunne kræve en gorilla, men det skal være et job, som kan udføres af alle. Der ligger i det, at man skal kunne lave noget ud over det, som arbejdsmiljøloven tillader. (....) Kommunen burde forbyde, at man kan skrive sådan i et stillingsopslag”.*

Delkonklusion

Opsummerende på dette spørgsmål kan siges, at opgavefordelingen overvejende tilgodeser praktiske hensyn – både brugerens og hjælperens perspektiv inddrages i overvejelserne, men afgørende for fordelingen er, at opgaven løses hurtigt og godt – evt. under hensyn til interesser! Med andre ord afhænger en evt. fordeling blandt hjælpere af, hvem der vil være bedst til at løse opgaven – og hurtigst. Hjælpernes sikkerhed nævnes ikke som argument for en fordeling (undtaget når brugeren tænker, at den stærke skal løfte det tungeste) – det er snarere hjælperens interesser eller særlige kvalifikationer, som nævnes.

Der ligger naturligvis den fare i denne opgavefordelings-metode, at en eller nogen af hjælpere overbebyrdes ved at de samme ansatte løser de tungeste opgaver.

TEMA: Instruktion af hjælpere

Nøgleord: vikar, nyansat, opgaveløsning efter brugers ønske, forflytninger, løft, bilkørsel, tryghed, den ansattes eget ansvar, begges sikkerhed.

Bliver der instrueret?

Næsten alle de interviewede brugere fortæller om, hvordan de mundtligt instruerer deres hjælpere. Mange brugere beskriver, hvordan de instruerer hjælpere generelt, dvs. i hvordan opgaverne skal løses.

Instruktionerne vedrører opgavernes udførelse og mht. de ansattes sikkerhed indeholder instruktionerne alt lige fra forflytningsteknik over påpasselighed i køkkenet med varme gryder til agtpågivenhed i trafikken. Mange af brugerne udtrykte sig i stil med denne bruger, som sagde: *”Jeg er én, som siger: ”Pas nu på ryggen”. Det er en arbejdssituation, så jeg skal sige, at de skal stå ordentligt på deres ben – stå rigtigt. En del af mit job som arbejdsgiver er at informere. Det er i alle mulige situationer.”*

Hjælpernes udsagn vedr. instruktion handler mest om hvorvidt instruktion bliver givet. En siger: *”Det er kritisk, at det er op til brugeren at instruere i arbejdsteknik, for det bliver tit ikke til*

noget – der burde være en instruktion udefra, før vi går i gang”. En anden siger: ”Ingen instruktion i dette job er i sig selv skandaløst”.

Nye/gamle

Det er almindeligt, at en del af instruktionen til nyansatte består af, at en ny hjælper overlapper med en erfaren hjælper.

Ellers forklarer brugeren mest i starten: ”Det er mest de første gange jeg forklarer, hvordan det skal foregå”.

Brugere giver udtryk for at gamle hjælpere normalt ikke instrueres, dog er nogen brugere opmærksomme på at holde øje med, at opgaverne løses forsvarligt. F.eks. udtrykker en bruger: ”En sikring af forflytningen foregår ofte uden ord, ved øjenkontakt kan man lige sikre sig, at det var ok”.

Den løbende vurdering af hjælpernes sikkerhed er denne bruger opmærksom på: ”Det er altid min pligt som bruger at vurdere, om det er forsvarligt, at en hjælper kører (bil red) f.eks. efter en 16 timers vagt”.

Et par brugere fortæller, at de opfordrer hjælperen til at sætte tempoet ned – eller ”tage det roligt”, hvilket de kobler med en forebyggelse af risikofyldte situationer.

Flere brugere giver udtryk for, at de er vant til at sige til hjælperne, at de skal passe på, når brugeren selv ser en ulykkesrisiko, såsom fald i ledning, skarp kniv mm.

Når brugere beskriver små ulykker/skader eller tilløb til skader, så fortælles det ofte samtidig at læringen umiddelbart inddrages i en forebyggelse i instruktionen til den konkrete aktivitet efterfølgende.

Forflytninger

En bruger beskriver at instruere på denne måde: ”Først fortæller jeg hele situationen igennem mht rækkefølgen. (...) Først hele forløbet, derefter bid for bid. Det har afværget mange ting. Hvis jeg skal på toilettet f.eks., hakker jeg det op i en masse små del-forløb”.

Nogle brugere nævner, at såfremt det ikke glider nemt ind at lære forflytningerne, inddrages den behandlende fysioterapeut i instruktionen.

Nogle har brugt BST til at instruere hjælperne, og her lægger brugerne vægt på at de selv også lærer noget af det, og f.eks. udtrykkes ønsket ”.....en professionel konkret vurdering af mig og mine hjælpere jævnlige”.

Noget andet er, hvor meget og hvor længe brugeren skal presse på, for at sikre en hensigtsmæssig adfærd hos hjælperen. Omkring at udføre forflytninger korrekt siger en bruger: ”Man skal i hvert fald sige det til folk, men jeg vil ikke være den bussemand, der hele tiden siger, at nu skal de i hvert fald løfte rigtigt. Men hvis jeg synes, det er en god hjælper, ville jeg ikke fyre (pga af uhensigtsmæssige løft, red.) men i hvert fald holde meget øje med, hvordan han løfter.”

En anden siger: ”Nogle hjælpere vil ikke lytte, og gør det bare på deres måde. Hvad kan man gøre??? Man kan ikke gøre noget, hvis de ikke lytter. Ikke mere end at forklare om rygskader...”.

En tredje bruger mener, at hjælperne selv må bestemme, om de vil løfte eller bruge lift!

Kurser

Brugerne er meget bevidste om, at deres situation, deres boligforhold og deres handicap ofte er så specielle at generelle kurser ikke kan give alverden til deres hjælpere. Eksempelvis siger en bruger: *"Jeg tror ikke på generelle kurser, det er for individuelt"*.

En bruger stiller i et interview forslag om, at brugerne undervises i forflytningsteknikker. Det ville være hensigtsmæssigt at uddanne brugerne, *"så de ikke bare sidder og siger: "Løft mig!" Man kunne undervise dem i, hvordan de kan hjælpe hjælperne til nogle gode teknikker."*

En anden bruger mener, at det vil være relevant at undervise hjælperne på et hjælperkursus, hvilket begrundes med, at hjælperne ikke altid er modtagelige for de instruktioner, som arbejdsgiverne giver dem.

Hjælperne har dette perspektiv: *"Hjælperkursus burde gives inden man starter. Der er alt for mange ting – både fysiske og psykiske man kan blive fanget i. Og de nye bliver altid presset. Hvad mener andre er grænsen? Og sig fra. Hvis man ved det inden, er odd'sene bedre"*.

Delkonklusion

En generel forståelse fra interviews af brugerne er at brugerne generelt lægger stor vægt på instruktionen.

Det er også et faktum, at det for mange brugere kræver tid og overskud at instruere ordentligt (især hvis brugeren f.eks. har talebesvær).

For brugerne er det naturligt at instruere i, hvordan opgaverne skal løses.

Opmærksomheden på hjælperens sikkerhed bør ideelt set glide ind og være en integreret del af den praktiske instruktion omkring en konkret opgave – og ikke et påhængt appendiks, man forklarer adskilt fra opgaven. Hvorvidt arbejdsmiljøperspektivet for den ansatte bevidst medinddrages af brugeren i instruktionen er svært at vurdere – det virker som om, det er bevidst hos nogle brugere og ikke så bevidst hos andre.

Det virker som om arbejdsmiljøperspektivet faktisk er godt integreret hos nogle brugere, mens der hos andre bevidst eller ubevidst ikke kobles sikkerhed til opgaveinstruktionen - udtrykt af en bruger eksempelvis således: *"Det er voksne mennesker, de må selv sige fra"*.

Det opleves i interviewene således, at nogle faktorer omkring hjælpernes sikkerhed er mere naturlige eller indlysende for brugeren at inddrage end andre, hvilket jo kan efterlade huller i forhold til de risici, som ikke umiddelbart er synlige f.eks. for en bruger i kørestol.

Motivationen til at ændre f.eks. arbejdstempoet kan nemt være et fælles mål for bruger og hjælper om bla. at komme sikkert igennem en aktivitet. I disse situationer er det mere meningsfuldt og vigtigt for brugeren at instruere, når dennes egen sikkerhed står på spil. Derfor kan instruktionen givetvis glide i baggrunden, når det udelukkende er hjælperens sikkerhed, der er i fokus, - og det måske ydermere er enten mere langsommeligt, mere besværligt eller ikke muligt for brugeren at give mere instruktion.

Det er nemt at få øje på både positive og negative konsekvenser af at lade en nyansat følge en erfaren hjælper. Der er meget, der ikke skal forklares, når det kan ses, men samtidig er en af faldgruberne, at u hensigtsmæssige arbejdsmetoder eller dårlige vaner nemt kan læres og videreføres ved sidemandsoplæring.

Brugernes kompetence til at give en hensigtsmæssig instruktion f.eks. i forflytningsteknik kan være begrænset pga flere faktorer, dels er der ikke nødvendigvis relevant uddannelsesmæssig baggrund tilstede, men især har brugeren i mange tilfælde ikke mulighed for at se alle forflytninger fra sit

”klient”-perspektiv, og ej heller mulighed for at vise, hvordan f.eks. en hensigtsmæssig arbejdsstilling ville se ud. En bruger siger: *”Det er ikke sikkert, at det jeg synes er bedst, er bedst for hjælperen. Det er ikke mig, der står med det, så det er ikke sikkert, at jeg ved bedst”*.

Det virker som om, det ville falde svært eller unaturligt for de fleste brugere, vi har talt med, at lægge pres på hjælperen om at skulle udføre opgaven anderledes (f.eks. mere sikkert) eller direkte give ordre herom. Det finder de fleste svært, hvis det ”kun” handler om hjælpers egen sikkerhed. Brugerne er dog bevidste om deres pligt til at sige det, men sikrer ikke opgaveudførelsen i praksis, hvis hjælperen ikke gør, som der er vejledt om.

Der er ikke enighed blandt hjælpere og brugere om hvorvidt et generelt hjælperkursus er en god ide – altså et kursus løsrevet fra den enkelte arbejdsplads. Brugerne ser mest positivt på kurser, der afholdes i forbindelse med den enkelte arbejdsplads/bruger, så indholdet kan knyttes til de konkrete opgaver. Hjælperne ser mest positivt på hjælperkurser uden tilknytning til den enkelte arbejdsplads, der kunne opfange og modvirke en del usikkerhed og fejl især i starten af ansættelsen.

Undersøgelser indenfor arbejdsskader og –ulykker viser et klart billede af, at unge og nyansatte er mest udsat for arbejdsskader og ulykker – og mest udsat i starten af ansættelsestiden (Kilde: Kampagnen ”Superstart” fra Arbejdstilsynet)

TEMA: Forflytninger

Nøgleord: brug af / kendskab til hjælpemidler, lift, arbejdsteknik, plads, indretning, badeværelse, oplæring, manuel forflytning, bevilling for hvis skyld?, almennyttige boliger.

Temaet omkring forflytninger, instruktion, hjælpemidler og indretning har fyldt meget i interviewene. Dette har været fuldt ud forventeligt af flere årsager: I interviewguiden er forflytninger et tema, idet forflytninger antages at udgøre en af de største risikofaktorer i forbindelse med arbejdsskader (jf. rapportering af arbejdsskader fra [plejesektoren](#) – se senere afsnit i rapporten ” Fakta fra Afdelingen for Sundhed og Omsorg”, hvor 50% af anmeldte arbejdsskader sker i forflytningssituationer).

En del brugere opfatter også forflytninger som et væsentligt risikomoment. Dertil kommer at sikkerhed og tryghed er helt centralt for brugerne i forbindelse med forflytninger, idet brugerne er afhængige af, at hjælperne – som minimum – har øje for brugerens sikkerhed i forflytningssituationen. Dette gøres opmærksom på af en bruger på følgende måde: *”Jeg har tidligere været udsat for, at hjælperen i frustration tager hårdere fat, og så får jeg spasmer.”*

Der er divergerende holdninger blandt brugerne om, hvorvidt unge eller gamle hjælpere er bedst til at passe på sig selv i forflytningsopgaver. Flere mener dog: *”Det er rigtig gamle hjælpere (20 års jubilæum) der er mindst indstillet på at bruge forflytningshjælpermidlerne i sengen”*. Hvilket suppleres af flere udsagn om, at de unge er gode til at sige fra.

Nogle brugere er klar over, at forflytninger er en væsentlig risikofaktor, f.eks. lyder det fra en bruger: *”Og i hver forflytning ligger et risikomoment. Jeg bruger loftslift. Der ligger også en risiko i, når jeg skal rettes til i sengen. Og sengen skal skubbes. Selvom jeg er dødhamrende træt, skal jeg have et øje på hver finger. For mig er det i orden – det er spillets regler”*.

Kommentar [th1]:

Det virker som om det er nemt for brugerne at vurdere, om hjælperne har viden om forflytninger, f.eks. siger en bruger: *"Dem som ansættes fra gaden har ingen viden om forflytninger. Fysioterapeutstuderende f.eks. de ved noget"*.

I forbindelse med de manuelle forflytninger, der består af støtte til at komme op at stå, støtte til at dreje, eller støtte til at gå, er der overvejende fokus på brugers behov, f.eks. siger en bruger: *"Jeg støtter mig til hjælperen, når jeg drejer - for ikke at falde, det er bare, så HVIS jeg mister balancen, støtter jeg til hjælper"*. Der er ikke udsagn, der peger i retning af, at bruger har gennemtænkt hvilke risici hjælper er udsat for i situationen og hvilke hjælpeværktøjer, såsom viden om afglidning og faldteknik, hjælperen i sådanne situationer kunne få brug for.

Dog har en bruger øje for hjælperens arbejdsstilling, når bruger skal trækkes op at stå: *"Jeg har egentlig ikke brug for ret meget hjælp, men det er alligevel et træk, jeg skal have for at komme op at stå. Og da skal de altså kunne stå lige foran mig, så det ikke bliver et skævt løft"*. Dette er et godt eksempel på en forflytning, hvor bruger fra sin position har mulighed for at observere hjælperens arbejdsstilling.

Arbejdsteknikken i forflytningerne bliver observeret af flere brugere, f.eks. *"Hjælperen glemmer at gå ned i knæ. Det er hurtigere at gøre det på den forkerte måde"*.

Og anvendelsen af hjælpemidlerne bliver der i nogle tilfælde også lagt mærke til: *"Ja, arbejdshøjden (på sengen, red.) bliver vurderet. Forskellige funktioner i seng kræver forskellig højde"*.

Det samarbejde og den kropsbevidsthed, en manuel forflytning kræver af både bruger og hjælper udtrykkes fint ved denne udtalelse: *"Jeg er god til lige at have øjenkontakt, så vi gør bevægelsen sammen. Der skal være nærvær i situationen"*.

Der er risiko for, at når brugeren én gang har fået fortalt, hvordan en forflytning skal udføres, af en professionel f.eks. den behandlende fysioterapeut, kan brugeren tro, at der ingen risiko er forbundet ved forflytningen. Eksemplificeret ved følgende udsagn: *"Hvis en ny hjælper har svært ved at finde ud af præcis, hvordan de skal stå, gennemgår vi det ved fysioterapeuten. Så den måde vi gør det på, er der ingen risiko ved"*.

Hjælperne kan fortælle flere eksempler på, at de skal samarbejde med "fremmede" om forflytninger. Det kan være tandlægen, en forbipasserende på gaden eller brugers venner eller familie. Der ligger en stor risiko ved at samarbejde om forflytninger, især når begge ikke kender bruger lige godt, eller hjælpere ikke kender hinanden. Herom beskriver en hjælper: *"Det indebærer den risiko, at den anden ikke er vant med at foretage den type løft, og man ved ikke, hvad de finder på. Kan indebære at man lige pludselig står med ekstra meget vægt"*.

Hjælpemidler

Brugerne har meget forskellig holdning og erfaring med, hvorvidt de ansatte hjælpere er en del af afklaringen vedr. hjælpemiddelbehovet. F.eks. siger én: *"Jeg har ikke selv særlig stort fokus på hjælpemidler. Da har mine hjælpere kommet og spurgt om det kan gøres på en nemmere og smartere måde. Og det har jeg så undersøgt"*. Og en anden siger: *"Det er os (brugerne red) der*

vurderer behovet! I samråd med kommunen og ergoterapeuter. Har aldrig oplevet at en hjælper har ytret ønske om et hjælpemiddel”.

Der kommer en del udsagn fra brugere vedrørende forslag som hjælpere har stillet til hjælpemidler, der kan lette både brugers hverdag og hjælperes håndtering, eksempelvis: *”En hjælper har foreslået en lille rampe ud på min altan”.*

I bevillingen af hjælpemidler oplever nogle brugere, at der kan være et dilemma omkring ’for hvis skyld’ skal hjælpemidler anvendes – om både brugers og hjælpers behov som ligeværdige argumenter i en ansøgning. F.eks. siger en bruger: *”Når jeg skal have nyt (...) gør jeg meget ud af, at det skal fungere både for mig og for hjælper, men det er altid sværere at sælge til den bevilgende rådgiver. De har ikke arbejdsmiljøet for hjælperen ind over”.*

Denne bruger er et eksempel på en stor bevidsthed om egen rolle, når det gælder hjælpemidler: *”Ansvaret for at vurdere behovet (for hjælpemidler, red.) ligger hos brugeren – ingen tvivl om det, men det er hjælperne, der kan mærke det, så de skal sige til. Jeg kan ikke mærke, hvad der er hårdt – det må vi snakke om, det er også mit ansvar”.*

Der er givetvis et behov for midlertidige eller lejlighedsvis hjælpemidler til særlige aktiviteter eller begivenheder, en bruger stiller forslag om, at der var mulighed for at låne en transportabel mobillift til ferier og lignende, idet der anvendes loftslift derhjemme. Ligeledes er der nævnt forslag om en transportabel rampe til udlån.

Andre brugere oplever, at de kan få bevilget f.eks. transportabel mobillift, hvis der er familie i København eller fritidsaktiviteter/udeliv, der kræver det.

Bruger kan have hensyn til hjemmets æstetik, hensyn til egen træning mm, der kan sætte bruger i et skal/skal ikke hjælpemiddeldilemma, forstået på den måde, at brugeren på den ene side ikke har lyst eller kan træne/vedligeholde en standfunktion ved at bevare en manuel forflytning frem for at blive flyttet i lift, men på den anden side være bevidst om, at det er skadeligt for hjælperne. En bruger siger følgende om dilemmaet: *”Det med lift skulle vi ikke have i vores hus, det var grimt. (...) Med hjertet vil jeg helst undvære det, men med mit intellekt kan jeg godt se, at det er en god ting, og man får ikke rygskeer”.*

Hjælperne synes også at se hjælpemiddelbehovet fra begge parter perspektiv. F.eks.: *”Jeg oplever at min bruger ikke vil have for mange hjælpemidler i sit hjem – hun ser rødt, når man taler om lift, det kan jeg godt forstå. Hun vil helst ikke hænge og dingle i sådan én så længe hun selv kan”.* Hjælperne er inde på, at det burde være en professionel, der vurderer brugerens hjælpemiddelbehov. Bl.a. siges: *”...jeg tror ikke brugerne altid er de rigtige til at vurdere behovet. Det er ikke sjovt at erkende, at man er blevet dårligere. Det er heller ikke sikkert, at brugerne ved hvad der findes af muligheder”.* En anden hjælper siger: *”Det giver ofte anledning til ballade, når bruger og hjælper skal finde ud af hvad der skal til, fordi der er modsatrettede behov.”*

Flere af hjælperne fortæller også eksempler på, at brugerne har oplevet konkrete hjælpemidler som ubehagelige i en afprøvning, og derfor ikke efterfølgende siger ja til hjælpemidlet.

Indretning af hjemmet

Når der tales med brugerne om indretning af deres hjem er der to tendenser:

1. At opfatte rummernes størrelse og placering som en ramme, der ikke giver muligheder for forskellige former for indretning
2. At indretning og placering af små og store ting i hjemmet er en ret brugeren har, hvor det kan være svært at gå på kompromis

Mange brugere mener ikke, at deres hjem kan indrettes anderledes, idet rummernes størrelse er givet på forhånd: "(...) ingen indflydelse, for rummene er så små at tingene kun kan stå på én måde" Og en anden: "Det er vanvittigt, at en lejlighed til en handicappet ikke er større. I mit hjem kan tingene ikke stå anderledes". I nogle tilfælde vil indretningsmulighederne være meget begrænsede, i andre tilfælde tænkes på de situationer, at hvis alle møbler og ting skal være i rummet, kan det ikke stå anderledes. Der er altså forskel på, om brugerne tænker det som en mulighed at møblere et rum med færre effekter.

Retten og trangen til selv at forvalte hvordan ens hjem skal indrettes, rører ved noget væsentligt hos selvstændige mennesker, og er både forståelig og naturlig. En bruger udtrykker: "Hvis vi ikke altid skal have arbejdsgiverkasketten på – og den kan være pokkers svær at tage af – så skal vi også have lov at indrette vores hjem præcis som vi vil". En anden bruger nævner f.eks. julepynt som vigtigt, også selvom det kræver særlige hensyn fra hjælperne.

Nogle få brugere har selv haft mulighed for at bygge hus, hvor der kan tages højde for pladsbehov i soveværelse og badeværelse, forberedelse til loftlift, hjælperværelse mv., hvilket vi i interviewene også mødte et eksempel på.

Mangel på plads kan for nogen betyde (endnu mere) nedsat funktionsevne, som f.eks. hos denne bruger: "Hvis man skal have alle de hjælpemidler og kunne komme til, så skal lejligheden være større. Man bliver mere handicappet af for lidt plads".

Langt de fleste af de brugere vi talte med i interviewene, mener selv at deres badeværelser er for små til de funktioner, der skal foregå i rummet. Dette udsagn udtrykker en meget udbredt holdning blandt de interviewede: "Mit badeværelse opfylder slet ikke kravene. Jeg vil sige det går, men det er ikke ideelt". En anden supplerer med at badeværelsets størrelse: "(...) giver dårlige arbejdsstillinger".

Hjælpernes udsagn omkring plads støtter opfattelsen af for små badeværelser.

Hjælperne forklarer, at indretningen kan have væsentlig betydning for arbejdets udførelse med følgende eksempel: "... I begyndelsen stillede jeg spørgsmål ved, om ikke jeg måtte flytte lampen, for så kunne jeg meget bedre komme til at undgå er sidelæns træk. Det underkendte hun, det betyder noget for hende, den kunne ikke flyttes. Der siger bruger, at tingene ikke kan stå anderledes..... Jeg tror ikke hun tænker over, at jeg står og laver de træk, at det simpelthen ikke er særlig godt for mig."

Ligesom i bevilling af hjælpemidler, kan der være tale om et lignende dilemma omkring hvis behov, der skal dækkes, når det drejer sig om bevilling af boligændringer. Dette udsagn af en bruger er et eksempel herpå: "(...) enormt glatte fliser, når jeg var i bad og fliserne blev våde. Jeg var bange for selv at falde, men også bange for at hjælperen skulle skride. Da jeg søgte om at få lavet noget skridsikring, fik jeg det bevilget, men helt klart ud fra mine behov. Jeg tror ikke, at hvis jeg ikke selv havde behovet, var det ikke blevet bevilget..."

De fleste brugere bor i almennyttigt boligbyggeri, dvs ikke byggeri, der opfylder kravene til handicapboliger (Se note med kildehenvisninger herunder), og ej heller er tilpasset de plads- og indretningsbehov, der dels er for kørestolsbrugere, dels for ansatte, der skal arbejde med

plejeopgaver i f.eks. badeværelse og soveværelse. Et par eksempler nævnt i interviewene: ” *Stejlt trin til badeværelse*” – ” *Det er en lejet lejlighed, så jeg kan ikke så godt flytte skabene i soveværelset*” – ” *Toilettet sidder for tæt på brusebadet, så det er svært for hjælperen at være foran mig*” – ” *Der mangler plads til at dreje foran elevator*”.

Note:

Kildehenvisning:

- *Indretning af ældreboliger for fysisk plejekrævende m.fl.* Bygge- og Boligstyrelsen, Socialministeriet, AT m.fl. 1997
- *DS 3028:2001: Tilgængelighed for alle*, bl.a. kapitel 8. Boligbyggeri for ældre- og handicappede med plejebenhov
- *Vejledning om indretning af ældreboliger for fysisk plejekrævende*: AT- cirkulæreskrivelse nr.3 / 1997

Delkonklusion

Der er stor forskel på, hvor bevidste brugerne er omkring de risici, der er forbundet med forflytninger for de ansatte. Heldigvis lyder en del brugere ansvarsbevidste omkring risikoen ved forflytninger.

Det er en udbredt opfattelse blandt brugere, at de kan vejlede og instruere i hensigtsmæssige metoder, men at de ikke kan tvinge deres ansatte til at anvende bestemte arbejdsmetoder. Det betyder, at arbejdsgiverpositionen er usikker ift hvordan ansvaret for de ansattes sikkerhed forvaltes.

Forståeligt kommer brugers egen sikkerhed meget i fokus. Dilemmaet mellem både at være klient og arbejdsgiver f.eks. i en forflytningssituation er fremtrædende. Bruger skal mestre at kombinere egne behov (for sikkerhed, for træning, for værdighed eller andet) med de ansattes behov, hvilket faktisk kan være modsætningsfyldt. Det kan vise sig i nogle tilfælde at være umuligt, hvorefter brugerne jo må træffe afgørelsen, om det er brugers egne eller hjælpers behov der vejer tungest.

Idet brugeren som arbejdsgiver samtidig har pligt til at sørge for ’at arbejdet kan udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarligt’ – er det ikke altid der er en reel valgmulighed til stede.

Der er risiko for, at brugeren overvejende vil pege i retning af løsningsmuligheder indenfor den ansattes **arbejdstechnik**, hvis en forflytning virker belastende, og der skal ledes efter mindre belastende metoder. Forklaringen kan dels være, at brugeren ikke selv kan vurdere om forflytningen reelt udgør en sundhedsmæssig risiko, og dels har brugeren måske ikke det fornødne kendskab til og overblik over hjælpemulighederne.

Bevilling af hjælpemidler og boligændringer er der spredte erfaringer med, at det kan give anledning til problemer, såfremt det er den ansattes behov, der er fremtrædende. Dette er uheldigt, idet brugeren bliver sat skakmat i forhold at kunne fungere som en ansvarlig arbejdsgiver, som det kræves for at have §-77-ordningen.

Når man som kørestolsbruger både kan bo i almennyttigt boligbyggeri og have ansatte dér, og når plads- og indretningskrav i arbejdsmiljølovgivningen i nogen grad ikke gælder for disse arbejdspladser – og arbejdsgiverne alligevel skal sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for de ansatte, lægger det næsten op til en ”klip en hæl og hak en tå-kultur” – altså halve løsninger og ofte særlige specialløsninger. En bruger forstår problematikken og siger: ” *Man kunne sige, at ved almennyttige boliger skal 20% være indrettet til handicappede.*”

Man kunne fristes til at stille den lovgivende myndighed spørgsmålet om, hvorvidt lovgivningen har tænkt på, at give disse arbejdsgivere mulighed for at leve op til deres arbejdsgiveransvar – altså f.eks. give øgede muligheder for finansiering af specialløsninger, når det samtidig er legalt at have ansatte i det almennyttige boligbyggeri?

TEMA: Særlige opgaver

Det er naturligvis meget vigtigt at få hverdagen til at fungere på en for alle parter forsvarlig måde. I betragtning af at brugerne udgør en aktiv, selvstændig gruppe mennesker med mange måder at leve deres liv på, er det en hypotese, at opgaver eller aktiviteter, der ligger ud over hverdagen kunne udgøre en særlig skadesrisiko, idet især disse opgaver vil udgøre det spillerum, hvor brugeren udfolder sine egne valg af aktiviteter. Disse aktiviteter kan på én og samme tid være en ekstra risikofaktor for de ansatte, samtidig med at netop disse aktiviteter også er med til at gøre hjælperjobbet attraktivt. Emnet er ikke uddybende behandlet i interviewene, men et indtryk blev skabt.

Eksempler fra interviewene på sådanne opgaver for hjælperne:

- Sportsstævner, hvor der ikke altid er en lift til rådighed
- Flytning – kasser der skulle pakkes ned og ud
- Ved stranden, når bruger skal hjælpes op og ned fra sandet
- Malerarbejde, bilvask etc.
- Pudse vinduer (*"Der er altan så man kan godt pudse vinduer udefra, men det er på køkkentaburet, så der er da en vis risiko ved det, det kommer man ikke udenom"*)
- Rydde op i skuret, flytte tunge vinterdæk
- Rydde op på loft, i skur, flytte vinterdæk på plads
- Havearbejde: slå græs, klippe hæk, gravearbejde

Overordnet kan de særlige opgaver inddeles i følgende kategorier:

- 1) særlige opgaver i hjemmet,
- 2) udenfor hjemmet
- 3) på ferier/rejser.

Nogle brugere anvender hjælpernes arbejdskraft til eksempelvis have- eller malerarbejde, andre køber sig til løsning af disse opgaver. Et par enkelte brugere forklarer, at de opgaver, som ligger ud over de forhold, som hjælperne er ansat til (fx malerarbejde, flytning, mm.) varetages af professionelle fagfolk.

En anden bruger fortæller, at hvis der opstår særlige belastende opgaver: *"(...) vil jeg forsøge at få det arrangeret, så der kommer to hjælpere."*

Brugerne kan nemt komme i tvivl om hvilke opgaver, det er legalt at sætte deres ansatte til. Hvis de sætter hjælperen til en speciel opgave, kan det være svært for brugeren at vide, hvordan det kan vurderes, om arbejdet udføres forsvarligt. Dette udsagn peger i den retning: *"Jeg har hørt at hjælpere f.eks. ikke må male og tapetsere, for det kan man hyre en maler til. Det fik jeg i hvert fald at vide for nogle år siden. Hvordan skal jeg som bruger vide, hvordan det er forsvarligt arbejdsmæssigt, hvis jeg sætter min hjælper til at lægge fliser??"*

Flere hjælpere fortæller også, at de er usikre på hvilke grænser der er for hvad man kan blive sat til i dette job.

Som det ses af bilag vedr. eksempler på ulykker og risici, er der nogle få af eksemplerne, der er knyttet til specielle opgaver, såsom at kravle på stige mv.

Ferie

Nøgleord: planlægning, medbragte hjælpemidler, ikke handicapvenlige toiletter og adgangsveje, gode intentioner.

Et under-tema under ”Særlige opgaver” er ferier.

Selvom mange fortæller, at de ansvarligt i forvejen undersøger adgangsforhold, pladsforhold mm. på feriedestinationen, kan de langt fra regne med, at forholdene er som angivet.

Dertil kommer, at både bruger og hjælper ofte er villige til at udsætte sig selv for lidt anderledes vilkår på ferie med følgende begrundelser:

- Bruger vil meget gerne, og hjælper strækker sig langt for at få brugers ønske opfyldt, idet brugers ferieoplevelse står i centrum.
- Både bruger og hjælper tænker, at det nok ikke går så galt, når det er så få gange man skal gøre noget, der evt. er belastende.
- Hjælper kan også have en motivation til at gøre lidt mere end godt er, idet det er en måde for hjælper selv at få et ”gratis” ferie-/udlandsophold.

Her er små eksempler på anderledes vilkår på ferien, fortalt af forskellige brugere:

- *”Selv om jeg havde undersøgt det på forhånd, kunne jeg slet ikke komme ind på badeværelset da vi kom frem. Så det endte med jeg stod nede i gården med en slange fra køkkenet som bad...”*
- *”F.eks. når vi ikke har en el-seng. Når man skal op fra en lav seng på et hotelværelse, skal der være to hjælpere om det”*
- *”Man prøver nogenlunde at tilrettelægge, når man skal på ferie, at det er et badeværelse, hvor man kan komme rundt med lift – nogle ting er man dog nødt til at få gjort, selvom det ikke kan lade sig gøre at gøre hensigtsmæssigt”*
- *”Generelt når jeg er ude at rejse, vil jeg gerne bevæge mig rundt også de mere kringlede steder, men det kan jeg ikke i min manuelle stol, for hjælperne kan ikke få mig rundt, så da må jeg begrænse min eventyrlyst”*

Tendensen må siges at tyde på ansvarlighed fra brugerne i planlægningen og afholdelsen af ferien, men samtidig åbenhed for at ikke alt kan foregå hensigtsmæssigt – og svære vilkår for planlægning af gode hensigtsmæssige forhold.

Når hjælperne omtaler ferierejser er følgende perspektiver nævnt:

- Idet kun få kan vurdere om regler, pladskrav mv er opfyldt, løber man næsten sikkert ind i rammer, der belaster kroppen på ferierejser til udlandet.
- Hvorvidt hjælperens vagter er planlagt, så der er mulighed for at få fri indimellem
- Hvis medbringelse af hjælpemidler fordyrer rejsen, kan det være en hindring for at tage hjælpemidler med.

Bilkørsel

Nøgleord: hjælpers træthed, fælles sikkerhed, arbejdsopgaver i bilen, rampe, fastspænding.

Interviewguiden indeholdt spørgsmål om, hvorvidt bilkørsel efter brugers/hjælperes mening udgør en særlig risiko, idet vi på forhånd havde en hypotese herom.

Alle brugere forholder sig særdeles aktivt til sikkerheden under bilkørsel. Under kørsel i bil står både hjælpers og brugers sikkerhed lige meget på spil, hvis noget skulle gå galt. Desuden vil en fejl begået under bilkørsel af en ansat hjælper, nemt kunne koste brugeren penge (til reparationer mv.) Flere brugere ønsker deres hjælpere skal øve sig og blive trygge ved at køre deres bil, inden de selv skal med ud at køre. Der fortælles f.eks.: *”De kører i bilen et par gange uden mig, så de lærer bilen at kende”*.

En hypotese kunne være, at ulykkesrisikoen under bilkørsel er større, hvis en hjælper er træt, fordi han/hun har været på vagt i mange timer inden en køretur, eller haft nattevagt forud, eller skal køre langt mv. Dog siger en bruger om dette: *”Det er altid min pligt som bruger at vurdere om det er forsvarligt, at en hjælper kører fx efter en 16 timers vagt”*.

En anden ulykkesrisiko kan bestå i, at hjælperen i nogle tilfælde kan være på ”dobbeltarbejde” under kørslen – forstået på den måde at ansvaret for f.eks. en respiratorbruger kan tage lidt af hjælperens opmærksomhed under kørslen. Der kan derudover være krav om at finde vej, håndtere kørsel uvante steder osv.

Hjælperne peger først og fremmest på risikoen, der opstår når de er trætte. Dernæst nævnes det, at skulle finde rundt, samt dårlige arbejdsstillinger ifm forskellige opgaver i bilen – eksempelvis sug af respiratorbruger.

Delkonklusion

Der er ingen tvivl om, at der opstår mange farlige, risikofyldte eller u hensigtsmæssige situationer, når hjælper skal udføre opgaver, som:

- Er uvante for hjælperen, dvs. noget man ikke har erfaring med
- Er nyt for brugeren, som på én gang skal sætte sig ind i forholdene, samtidig med at arbejdsgiveransvaret stiller krav om instruktion inden opgaven påbegyndes
- Er forsøgt planlagt på forhånd, men viser sig at være uforudsigelige, anderledes forhold end forventet (som f.eks. på ferierejser)
- Kræver fuld opmærksomhed, men som skal udføres når hjælper er træt – f.eks. bilkørsel.

Inden for disse særlige opgaver kan handicaphjælperes jobfunktioner ikke sammenlignes med andre branchegrupper i Danmark. Social- og sundhedsarbejde udført i det offentlige system er underlagt begrænsninger netop med baggrund i den ansattes sikkerhed ift. hvilke opgaver der må udføres. Her skal den offentlige arbejdsgiver kunne stå inde for den ansattes sikkerhed i udførelsen af opgaver hos borgere, der modtager offentlige ydelser, såvel i ældre- som i socialsektor. I hjælperjobbet er der ingen lovgivningsmæssige begrænsninger i forhold til afgrænsning af opgaveindhold.

TEMA: Pauser som forebyggelsesstrategi

Nøgleord: individuelle pausebehov, pausedefinition, til rådighed eller fri i pauser, pauserum, aftaler, henholdsvis brugers og hjælpers behov for pause, korte/lange vagter.

Et hjælperjob indebærer sjældent lige høj aktivitet gennem en hel vagt. Når det er et enkelt menneske, der skal hjælpes, er der naturlige opgaver, der følger brugerens og hverdagens rytme – og dermed også naturlige perioder uden så høj aktivitet. Det er sandsynligvis også en af grundene til, at det kan praktiseres at arbejde i de lange vagter.

Der er stor forskel på, hvordan brugerne opfatter det at holde pause, især når det drejer sig om at definere, hvad en pause er. Nogle mener en pause kræver, at hjælperen kan gå for sig selv, andre mener en pause kan være at se TV sammen. Følgende udsagn viser begge forståelser:

1. *"...eftermiddagspause i 1½ time, hvor hjælper kan disponere over sin tid, kan sove, hvile, læse ell.lign. Her kan man ikke blive kaldt på, medmindre det er noget alvorligt. I modsætning til en "død" eller mere stille periode f.eks. om aftenen, hvor hjælperen ikke laver noget, men kan tilkaldes".*
En anden siger supplerende: *"Det burde være et krav, at hjælperen har et sted, hvor man kan være sig selv i pausen"*.
2. *"De får løn i hele tiden, de er her, så de skal stå til rådighed. Jeg kan jo ikke vente med at komme på wc, selvom hjælperen har pause. Der er også pause om aftenen, mens de sidder og ser tv sammen med mig"*.

Flere brugere peger på, at behov for pauser er individuelt fra hjælper til hjælper. Det giver god mening, idet det er nemt at forestille sig, at nogle hjælpere overvejende har behov for at koble mentalt fra, mens andre måske har mere behov for at hvile kroppen.

Brugere med døgnvagt, 16 timers vagter eller lignende har generelt stor forståelse for behovet for pauser. Her er et godt eksempel på, hvordan pausebehovet bliver taget alvorligt af arbejdsgiveren: *"Det er indlysende, at der brug for pause på en 24 timers vagt. En time midt på dagen får de som regel, så de kan lægge sig og sove/komme mentalt væk – fordi de er oppe mange gange om natten + arbejder så lang tid af gangen. Jeg tror ikke det væsentlige er, om de sover – det er mere at holde pause og ikke være på. Det er en god investering, så er de ikke så trætte om aftenen"*.

Nogle brugere har øje for at selve planlægningen af pauserne kan være væsentligt for hjælperne: *"Vi er begyndt om morgenen, når vi snakker om dagens arbejde, at aftale hvornår hjælperen holder sin frokostpause (...) Det fungerer godt, at vi er begyndt at snakke om frokostpausen, når vi planlægger dagen. Det var noget hjælperne fremhævede i APVen, at de gerne ville have lavet om på"*.

Mens andre mere har den holdning, at pauserne må holdes, når det passer ind i brugers aktiviteter: *"Må tage pause, når det passer ind. Man skal jo ikke være effektiv en hel arbejdsdag i dette job. (...) Tit i løbet af eftermiddagen skal jeg hvile, så der kommer pausen af sig selv, medmindre jeg gerne vil have hjælperen ud og købe ind imens. Det er ikke på klokkeslæt."*

Flere peger på, at hjælperen går 'for sig selv' i pausen: *"Så går de ind i hjælperværelset (....) med en kop kaffe og slapper af, og så er de klar igen"*.

En anden siger: *"Hjælperen har brug for et sted, hvor man kan være sig selv i pausen"*.

Ligeledes sætter en bruger fokus på forskellen mellem at være til rådighed i pausen eller holde fri i pausen: *”...det aftales, om hjælperen er stand-by eller har helt fri i pausen, f.eks. kan forlade arbejdspladsen og gå en tur. Det kan f.eks. lade sig gøre, mens brugeren er ved fysioterapeut”*

Flere brugere fokuserer på, at pause-behov nemt kan opstå pga den tætte relation, og at behov for pause er tilstede for begge parter: *”Når jeg har brug for en pause, så er jeg helt sikker på, at så har vikaren også brug for en pause”*. Og en anden bruger: *”Jeg synes også, det er hårdt at være sammen med den samme person så mange timer i træk”*.

Hjælperne støtter udsagnene. Hjælperne har fokus på behovet for mentale åndehuller, hvor bruger og hjælper i samarbejde forsøger at ”frede” hjælperen ved at aftale, at der ikke kaldes et stykke tid. Der tales også om vigtigheden af, at pauserne er aftalte, og der er enighed i hjælpergruppen om, at man sagtens kan udskyde pausen, bare man ved, den kommer. En hjælper fortæller, at der ikke er nogen pauser i hendes 24 timers vagter – på anden måde end at hun sidder ned når hun spiser, men er stadig hjælp for brugeren imens.

Delkonklusion

Gruppen af brugere har selv et noget forskelligt syn på pauser. Alle interviewede anerkender hjælperens behov for pause, men der er stor forskel på:

- Hvordan brugeren definerer hvad en pause er
- Om hjælperen gives mulighed for at ’gå for sig selv’ i pausen
- Om hjælperen er til rådighed eller ’fredet’ i pausen”
- Om pauser planlægges, eller falder når det er naturligt i forhold til aktivitetsniveau.

Forskellen kan siges at ligge i, om pausen anskues ud fra hjælperens perspektiv eller ud fra brugers perspektiv.

Flere brugere, der har ansatte med lange vagter, oplever at pausen er en god investering og kan også se sammenhæng mellem skadesrisiko og pause: *”Der er klart forbindelse mellem skaderisiko og pause. Man bliver mere frisk af, at få slappet af. Hjælperen kommer ud og er lidt friskere”*.

Hjælperne oplever også især ved lange vagter, at pause kan hjælpe på overskud og mental energi, men desværre er det åbenbart ikke altid let at tale om. En hjælper siger: *”Jeg oplever, det kan være svært at tale om pauser – det ligger ikke ind i – hun forventer ikke jeg skal have nogen fastlagte pauser. Der er en god stemning, men jeg tror ikke hun tænker på det.*

TEMA: Skadesforebyggelse i ansættelsen

Erfarne brugere tager højde for mange ting allerede i ansættelsen. F.eks. informerer flere brugere om de mere specielle opgaver allerede i ansættelsessamtalen, så ansøgeren har mulighed for at overveje om jobbet passer til, hvad den enkelte jobansøger kan/vil tilbyde. Når det drejer sig om den ansattes sikkerhed, fortæller flere brugere, at de i ansættelsessamtalen spørger om ansøgeren kan klare løfteopgaver, og om ansøger eksempelvis har rygproblemer.

Nedenstående note viser, at arbejdsgiver frit kan spørge om relevante helbredsoplysninger med betydning for opgavernes udførelse. Dog må en arbejdsgiver ikke spørge om generelle helbredsoplysninger, der ikke direkte har betydning for opgaveløsningen.

Note:

Lov nr. 286 af 24.4.1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet:

§ 2. En arbejdsgiver må i forbindelse med ansættelse eller under ansættelse af en lønmodtager alene anmode om helbredsoplysninger med det formål at få belyst, om lønmodtageren lider eller har lidt af en sygdom eller har eller har haft symptomer på en sygdom, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, jf. dog §§ 3-6.

TEMA: Mulighed for at modtage medarbejdere, der ikke er helt på toppen

Generelt opfatter brugerne deres ansatte som kompetente og voksne mennesker, der selv må vurdere om de kan gå på arbejde med en eller anden skavank eller sløjhed. Tillige fortæller brugerne, at de forventer, at hjælperne selv siger til, hvis de har behov for pause, har behov for andre hjælpemidler mv.

I interviewene har vi brugt det eksempel, at hvis den ansatte har været ude og spille badminton dagen før og har ondt i armen, om de så kan komme på arbejde. Holdningen er overvejende, at hjælperen skal kunne klare de nødvendige opgaver, men at brugeren i de fleste tilfælde er villig til at skrue aktivitetsniveau ell.lign ned efter behov, hvis f.eks. som en bruger nævner, at en hjælper 'kommer og er snottet eller har hovedpine'.

Den anden side af billedet er et eksempel på en hjælper, der møder op med armen i gips, velvidende at hun ikke kan udføre de forflytninger, der er nødvendige - så her måtte bruger sende hende sygemeldt hjem igen.

Billedet tyder på: Hellere en kendt hjælper på 80% end en vikar, der ikke kender brugeren / rutinerne. Her er fordelene også synlige for begge parter. Brugeren er rummelig overfor medarbejdere, der ikke er altid er på toppen, idet det giver endnu større vanskeligheder med en vikar. Hjælperen opnår et job med stor rummelighed overfor egne behov og livssituationer.

Ulempen er også tydelig for begge parter – en dag med hjælpers sløjhed får bruger ikke samme kvalitet, og hjælper kan opleve sig presset til mere aktivitet end der er overskud til – pga hensynet til brugernes interesser. Det udtrykkes f.eks. ved følgende udsagn: *"Hvis jeg havde et andet arbejde, ville jeg være blevet hjemme. Jeg har før måttet tage på arbejde med halv-influenza. Men jeg gik inden dobbeltvagt, da havde hun fundet en ny. Hun tog hensyn – jeg fik lov at lægge mig"*.

TEMA: Risikofaktorer

Nøgleord: uopmærksomhed, lange vagter, forflytninger, bad, særlige opgaver, bilkørsel, vikarer.

Herunder forsøges fokus skærpet på hvilke risikofaktorer, der kan optræde i hjælperfaget med følgende 3 typer af data:

1. Udsagn fra brugerinterviews samt risikofaktorer nævnt under hjælperinterviews
2. Fakta fra ulykkesanalyser i Afdelingen for Sundhed og Omsorg i Århus Kommune 2003
3. Fakta fra direktoratet for Arbejdstilsynet på branchegruppen

Udsagn fra brugerinterviews

På spørgsmålet i interviewet med brugere om, hvornår de mest risikofyldte situationer opstår, er følgende udsagn blevet til:

1. *Jo tættere på klokken 24.00 jo større risiko. Man har været på arbejde mange timer, så det skal planlægges ikke at lave en masse de sidste to timer.*
2. *Hvis de stresser vil de typisk glemme at højdejustere seng og stol – glemme at gå ned i knæ.*
3. *Arbejdsopgaven at give bruger bad udgør størst risiko her, der er glat gulv, der er for lidt plads*
4. *Meget forskelligt om hjælperne tænker risiko ind i planlægningen af opgaverne, jo yngre jo mindre tænker de over det tror jeg.*
5. *Jo jeg synes jeg laver risikovurdering medmindre jeg er stresset*
6. *Synes kun det bliver risikofyldt hvis de (hjelperne red.) bliver uopmærksomme, ukoncentrerede og usystematiske.*
7. *Jeg oplever risikoen mest opstår, når det er vikarer. De lægger pres på sig selv, fordi de vil gøre det så godt som muligt, og så sker det ofte at de kommer til at gøre det så ”styt” som muligt. Også selvom jeg fra starten siger ”Det tager den tid det tager. Jeg står som garant for at alt det der skal nås i dag bliver nået. Tag dig den tid det tager.”*
8. *Hvis man er ved at blive uopmærksom, handler det om at være opmærksom på at det er det der er ved at ske, så man lige stopper op og siger: Er der brug for en pause nu, eller...”*
9. *Det bliver hverdag, man kender hinanden lidt for godt. Hjelperne strækker sig langt, vil gerne gøre deres bedste for arbejdsgiver og glemmer at tage hensyn til og passe på sig selv. Og som arbejdsgiver glemmer man også at tage hensyn, hvis det går godt og hjælperen ikke klager og man selv får sine behov opfyldt.*
10. *Lige når jeg er blevet brusset skraber vi gulvet, så de ikke skrider.*

Risikofaktorer nævnt under hjælperinterviews:

- Særlige fritidsaktiviteter: f.eks. sejlsport, svømmehal
- Besøg hvor kørestolsbruger skal forcere trapper
- Særlige behov centreret om brugers sundhed: løft til tandlægestol, løft til briks hos læge, forflytninger under indlæggelse på sygehus
- Ferieophold; når man ikke kender forholdene i forvejen, alt for små badeværelser
- At de tunge opgaver tilfalder en enkelt (stærk) hjælper
- Forflytninger af store / tunge brugere
- Bad og forflytninger i badeværelse samt mangel på plads især i badeværelse
- Træthed ved bilkørsel, arbejde ved rampe i bil
- Behov for hjælpemidler
- Brug af handsker til intimhygiejne, behandling af hudsygdomme, toiletbesøg
- Mere opmærksomhed på brugers behov, eller hensyn til andres hjem – end på egne arbejdsstillinger
- Samarbejde i forflytningssituationer med fremmede
- Timing: ”Gå-kold-tidspunkter”, når bruger går meget sent i seng, forflytninger om natten, i halvsovende tilstand

Fakta fra Afdelingen for Sundhed og Omsorg

Tal fra Århus Kommunes afdeling for Sundhed og Omsorg indsamlet fra 2002 til 2003 via 148 ulykkesanalyser, viser indenfor gruppen af plejepersonale:

- Generelt er der 5%, der årligt kommer til skade på den anmeldelsespligtige måde, dvs. med minimum én dags fravær. Sundhed og Omsorg har en anmeldelsesprocent på omkring 10, ide de tilmed anmelder ulykker, der ikke giver fravær. (Hvis dette omsættes til hjælperområdet burde der ved 1000 ansatte årligt anmeldes 50 arbejdsskader i Århus – der har på landsplan i gennemsnit været 23 anmeldelser årligt)
- 50% af de anmeldte ulykker er sket i forflytningssituationer.
- Knap 20% sker i situationer, hvor der foregår personlig pleje/hygiejne
- De sidste 30% foregår under transport, rengøring, køkkenarbejde og andet.
- Ud af forflytningsulykkerne er sengen involveret i 60% af tilfældene, ved enten forflytning til/fra seng eller forflytning i sengen. Dvs. 30% af alle ulykkehændelser foregår under arbejde ved seng.
- De hyppigst forekommende skadestyper, dvs. 73% af alle ulykkerne er forstuvninger, forvridninger og forstrækninger.
- Den del af kroppen der hyppigst rammes er i 61% af tilfældene ryggen, dernæst skulder med 25%.
- På spørgsmålet i ulykkesanalysen om hvorvidt ulykken kunne ske igen, svares der i 9 ud af 10 tilfælde ”JA”.

Fakta fra direktoratet for Arbejdstilsynet på branchegruppen

Tal for branchegruppen ’handicaphjælpere’ over en 10 års periode mellem 1993 og 2002 fra Arbejdstilsynet siger noget om følgende:

- Over en 10 års periode er der anmeldt i alt 229, hvilket er gennemsnitligt 23 (med spredning fra 8 til 43) anmeldte arbejdsulykker pr år for hele landet.
- Knap 40% af anmeldelserne kommer fra Århus Amt.
- 65% af ulykkerne har der været tale om ’håndtering’, og den hyppigst forekommende herunder har været kategorien: ”Uhensigtsmæssig bevægelse som gav anledning til akut overbelastning af legemet”
- I knap halvdelen af tilfældene er ulykken sket under kontakt med mennesker
- Over halvdelen af ulykkerne sker i den private bolig, hvortil der kan lægges 11% som foregår i bygninger uden offentlig adgang.
- Næsten 10% foregår på offentlig vej.

Kilde: Anmeldte arbejdsskader 1993-2002 for handicaphjælpere udarbejdet 17.3.2004 af Arbejdstilsynet.

Eksempler på ulykker/risikosituationer fra interviews

De beskrevne eksempler i interviewene på ulykker og skader hos hjælperne (se bilag 2), viser en tydelig tendens til at også i denne ordning er det forflytninger, der udgør den største risiko.

- 36% af eksemplerne drejer sig om forflytninger
- 20% af eksemplerne drejer sig arbejde i bil, hvor 12% udgøres af at skulle have kørestol ind eller ud.

- Der er ca 20% af eksemplerne, der er sket under udførslen af meget særlige, ikke vante opgaver (stige til loftsrum, flyrejse, lægeundersøgelse, vandring på natursti, daglig lift gået i stykker) Denne gruppe hændelser indbefatter jo både forflytninger og andre hændelser.

Delkonklusion

Brugere er generelt ret opmærksomme på hvilke faktorer, der kan medvirke til at skabe farlige situationer. Mange af de adspurgte peger på uopmærksomhed, stress, eller træthed fra enten bruger eller hjælper (eller begge) som væsentlige risikofaktorer, når de spørges om hvilke omstændigheder der efter deres mening er gået forud for en arbejdsskade.

Det er til gengæld svært at vurdere – også for brugerne selv – om der er tilstrækkelig handlekompetence til at fjerne disse risikofaktorer i de konkrete arbejdssituationer eller simpelthen udsætte eller undlade en aktivitet såfremt disse risici er til stede.

En bruger udtaler f.eks. at der *ikke* er nogen opgaver, der typisk vil blive liggende pga for stor risiko, hvilket både kan være udtryk for, at det vurderes at ingen opgaver udgør for høj risiko, eller at det er svært at vurdere.

Der er både gennem interview-data samt oplysninger fra sammenlignelige brancher belæg for at anslå, at den største risiko ligger indenfor forflytninger, hjælp til bad/personlig pleje, faldrisiko på glatte gulve mv. Herudover er det en hypotese, at bilkørsel og særlige/uvante opgaver er de næststørste risici. Hypotesen bekræftes af de eksempler på risikofaktorer både hjælpere og brugere nævner.

Det tyder på, at der netop i denne branche er erfaringer med hvordan medarbejderens opmærksomhedsniveau påvirkes af lange vagter, idet samtlige brugere, der har ansatte med lange vagter kan nikke genkendende til det.

Indflydelsen på skaderisikoen af den tætte relation mellem bruger og hjælper som vigtigt parameter, er godt beskrevet i citat nr. 9 under ”Udsagn fra brugerinterviews”.

Vedr. anmeldelsespraksis:

Der synes en tendens til, at såfremt skaden er opstået under en funktion, som af begge parter opfattes som en ”rigtig” arbejdsfunktion” – altså noget man *ikke* ville gøre derhjemme, så anmeldes det, hvorimod hvis det er noget man også ville gøre i sit privatliv, f.eks. prikke til støjende unger foran, lave mad og gøre rent - så anmeldes det ikke.

TEMA: Ansvar for arbejdsmiljøet / hjælpernes sikkerhed.

Nøgleord: arbejdsgiveransvar, brugeres egen sikkerhed, brugerkontrol med arbejdets udførelse, dilemma mellem brugers livskvalitet og hjælperes sikkerhed, ønske om myndighedsopfølgning på arbejdsmiljøansvaret.

Det er forskelligt, hvordan ansvaret for hjælpernes sikkerhed opleves blandt de brugere, som har medvirket ved interviewene.

Nogle af brugerne er meget opmærksomme på deres ansvar som arbejdsgivere, mens andre – ved tale om arbejdsulykker og arbejdsmiljø – forfalder til at tænke på egen – altså brugerens sikkerhed.

På spørgsmålet om, hvor grænsen går mellem arbejdsgiverens og den ansattes ansvar i forhold til at sige fra, svarer en bruger:

”Det er svært. Et skidesvært spørgsmål. Jeg kan godt se, der er nogle ting, der er forkerte, at hjælperne gør – eller måden, de gør det på. Men det er jo deres arbejdsforhold, så hvornår skal man blande sig, og hvornår skal man ikke gøre det? Når hjælperne synes, det er OK, så er det vel OK? De er jo voksne mennesker, så de må selv kunne sige fra.”

I nogle tilfælde vælger brugerne at lægge ansvaret for prioritering og fordeling af dagens opgaver ud til hjælperne. En bruger fortæller, at hjælperne ved travlhed kan lave fejl og blive uopmærksomme. Derfor foretrækker brugeren, at opgaverne bliver bredt jævnt ud, fordi der ved travlhed *”automatisk vil opstå risikosituationer, [...] og [...] jeg føler ikke, at det er mit ansvar [hvis opgaverne bliver hobet op og skal løses oven i hinanden], når jeg fra morgenstunden har sagt, hvad jeg vil have lavet i dag.”*

Flere brugere giver udtryk for, at de tænker både på egen og hjælpernes sikkerhed, når sikkerhed nævnes som tema – også efter, at det er fremhævet, at det er handicaphjælpernes sikkerhed, som er fokus for interviewet. Det er ganske forståeligt, at det er svært at adskille, hvis det er de samme risikosituationer begge parter er en del af (eksempelvis forflytninger og bilkørsel).

Meget typisk for denne forståelse for temaet udtrykkes af en bruger, som beskriver, hvorledes hjælperen *”...kan få lov at køre bilen, men så skal jeg også være enormt tryk ved dem [hjelperne]”*. Adspurgt om det er hjælperens eller egen (brugerens) sikkerhed, som er i fokus, svarer brugeren, at det er både hensynet til sig selv og hjælperen.

En bruger svarer på spørgsmålet om hjælpers samarbejde med andre på følgende måde: *”Der skal ikke være mere end én til at hjælpe mig, for jo flere, der er til at hjælpe, jo mere kan gå galt, og jo mere ondt kan det gøre på mig.”*

En anden bruger siger: *”Jeg har ikke tænkt på, hvis sikkerhed det har med at gøre, men at jeg skal kunne leve mit liv, selvom ...[...] Mit handicap skal ikke forhindre mig i at leve det liv jeg vil. Og det er kun fantasien, der sætter grænser”*.

På spørgsmålet om, hvorvidt der er opgaver i løbet af en vagt, som er særligt risikable for hjælperne, svarer en bruger, at det mest belastende arbejde foregår om morgenen, hvor brugeren skal i bad.

Brugerens dobbelte opmærksomhed på både egen og hjælpers sikkerhed bekræfter en hjælper således: *”Jeg oplever min bruger er meget opmærksom i de potentielt farlige situationer, fordi de jo også kan blive farlige for hende selv....”*

Hjælperne har forskellige erfaringer med, hvordan arbejdsgiveransvaret fungerer. Her er nogle udtalelser fra hjælpere om emnet:

- *”Mange er rigtig dygtige til at være arbejdsgivere, men en ikke ubetydelig del kan ikke varetage de opgaver de skal som arbejdsgivere”*
- *”Min bruger er et fornuftigt menneske, men han orker ikke rigtig alligevel.(...) Det bliver hjælpers ansvar at finde ud af mange ting, så man står i en konfliktsituation mellem brugers livssituation og egen sikkerhed.”*
- *”Nogen tager ikke forpligtelsen som arbejdsgiver på sig...”*

Mange hjælpere er meget forstående overfor brugerens ”klient”-perspektiv, ofte så meget at de er parat til at gå på kompromis med eget arbejdsmiljø eller sikkerhed, hvilket høres i denne udtalelse

fra en hjælper: *"Der er flere af os, der får lidt ondt i ryggen nogle gange - sådan er det at være hjælper. Jeg kan godt forstå brugeren ikke ønsker at hjemmet skal ligne et sygehus... liften er der ikke plads til, det ved jeg simpelthen ikke, hvordan det kan lade sig gøre."*

Hjælperne er flere gange inde på dilemmaet mellem arbejdsgiverens ansvar og kommunens ansvar. Hjælperne kobler ansvaret for deres arbejdsmiljø sammen med kommunens opfølgning, hvilket følgende eksempler viser:

- *"...er kommunen overhovedet interesseret i at finde ud af om ordningen fungerer – opfølgningen foregår ret dårlig..."*
- *"Det kunne være en god ide med lidt mere opfølgning fra kommunen, så man jævnlige får vurderet arbejdsmiljøet"*
- *"De vurderer jo kun, hvor mange timer der er behov for, men de vurderer ikke hvordan hjælpernes sikkerhed er"*

En hjælper udtrykker supplerende om behov for hjælp udefra: *"Det vil være lettere for hjælper at stå på sin ret, hvis udefrakommende har sat behovet"*.

Delkonklusion

Eksemplerne illustrerer en generel tendens i interviewene, nemlig at brugerne besvarer spørgsmål om hjælpernes sikkerhed med eksempler på brugernes egen – samt med eksempler på hjælpernes sikkerhed. Dette kan tænkes, at være et symptom på det dilemma, som eksisterer i bruger-hjælperrelationen, hvor bruger på én gang er hjælpsøgende (og har fokus på egne behov og egen sikkerhed) og arbejdsgiver (med fokus på den ansattes behov / sikkerhed). Det kan også være et udtryk for, at mange af brugerne måske ikke er vant til at tænke på sig selv som arbejdsgiver og på at tage ansvar for de mennesker, som er ansat – og tage højde for deres sikkerhed.

Dette indtryk bekræftes af en bruger, som oplever, at bevillingen går på brugerens og ikke på hjælpernes behov eller arbejdsmiljø. Brugeren fortæller om sit badeværelse, hvor fliserne når der var våde blev glatte som en skøjtebane: *"Da søgte jeg om at få lavet noget skridsikring. Både for mig og hjælperen. Det fik jeg bevilliget, men helt klart ud fra mine behov. Jeg tror ikke, at hvis jeg ikke havde behovet, var det ikke blevet bevilliget, men jeg fik det i hvert fald."* Med hensyn til hjælpemidler nævner en bruger, at *"det skal fungere både for mig og for hjælper, men det er altid sværere at sælge til den bevilligende rådgiver. De har ikke arbejdsmiljøet for hjælperen ind over."*

Om denne oplevelse svarer til den faktiske bevillingspraksis er uvist, men i hvert fald er oplevelsen med til at bekræfte den grundtone, som findes i interviewene med brugerne, nemlig, at det er brugernes behov som er i centrum – og at hjælpernes interesse i et sundt arbejdsmiljø af og til kan falde sammen med brugernes behov.

Hjælpernes oplevelse af arbejdsgiveransvaret for et sundt og sikkert arbejdsmiljø efterlader et indtryk af, at hjælperne ofte selv synes det er OK at gå på kompromisser, der kan indebære skadelige påvirkninger under henvisning til brugerens livskvalitet eller handlemuligheder. Denne hjælperholdning er meget problematisk ift at bevare eller udvikle et sundt arbejdsmiljø, idet de ansatte er den største drivkraft, når der er behov for ændringer.

Hjælperne peger entydigt på et ønske om opbakning og større hjælp fra kommunen, når det gælder opfølgning på arbejdsgiverens ansvar for de ansattes arbejdsmiljø. Psykologisk er det fuldt forståeligt, at den tætte relation mellem ansat og arbejdsgiver kan blive en hæmsko?/vanskelighed,

når den ansatte har behov for at diskutere behov for forandringer i arbejdsmiljøet, som vil få konsekvens for brugers livskvalitet.

Samlet konklusion

Temaer i konklusion:

- Største risikofaktorer for arbejdsskader
- Farligste sted
- Medvirkende risikofaktorer
- Instruktion
- Forflytninger, hjælpemidler og indretning
- Bruger-hjælper-relationen som risikofaktor?
- Arbejdsgiverpositionen
- Hvad nedbringer risikoen i hjælperfaget?

Største risikofaktorer for arbejdsskader

Denne undersøgelse peger på, at når det drejer sig om risiko for arbejdsskader i hjælperfaget, er de mest fremtrædende risikofaktorer – i prioriteret rækkefølge:

1. Forflytninger
2. Særlige/uvante opgaver som på ferie ell.lign
3. Opgaver i/omkring bil og bilkørsel
4. Faldulykker på glatte gulve og ramper og faldulykker i øvrigt som f.eks. på stiger

Der peges samtidig på, at såfremt ovenstående kombineres med uopmærksomhed eller stress hos enten hjælper eller bruger, forøges risikoen væsentligt.

Farligste sted

Badeværelset kommer til at fremstå som det mest risikable sted, med soveværelse, dvs arbejde ved seng, bil og uvante steder som de næststørste risiko-steder.

I badeværelset samles flere typer af risici på én gang:

- pladmangel og dermed vanskeligheder med at komme til at benytte hensigtsmæssige arbejdsstillinger
- sværere vilkår for anvendelse af hjælpemidler – både pga pladmangel og pga eksempelvis vand på gulvet,
- vanskelige forflytninger, der kan være blevet endnu vanskeligere, når huden er fugtig, brugeren fryser, ingen tøj kan anvendes som hjælp mm.
- ulykkesrisiko i form af glatte gulve,
- tidspres pga mange brugeres mangel på komfortable vilkår (sidder ikke så godt i badestol, kan være koldt osv),
- den tætte relation suppleres i badet af intimhygiejne, brugers nøgenhed/afhængighed mm.
- klientrollen fylder mere end arbejdsgiverrollen, når bruger er i denne hjælpesituation.

Medvirkende risikofaktorer

Væsentlige parametre som kan blive medvirkede (eller endog udløsende) risikofaktorer specielt i denne branche tyder på at kunne være:

- træthed,
- uopmærksomhed,
- den tætte relation,
- lange vagter,
- brugers delte opmærksomhed på både egen og hjælpers sikkerhed
- mangel på pauser eller mangel på pauser med indhold afpasset behov

Den perfekte risiko i hjælperfaget

Hjælper, som er nyansat, har bruger i bad, gulvet er vådt, der er for lidt plads, hjælper har været oppe 7 gange i nat, bruger sidder dårligt, hjælper skal skynde sig, for bruger fryser og skal nå til fysioterapeut om lidt - og hjælper skal lige flytte brugeren f.eks. længere tilbage i badestolen!

Instruktion

Der er flere indikationer, der kan pege i retning af, at en styrkelse af instruktionen af de ansatte hjælpere vil kunne nedsætte risikoen for arbejdsskader.

I undersøgelsen lyder det til, at der faktisk instrueres en del, men at både hjælpere og brugere er i tvivl om indhold og kvalitet af instruktionen. Derfor kan et kvalitetsløft og en skærpelse af regler og retningslinier i forhold til arbejdsgiverens instruktionspligt – evt. med støtte /vejledning til arbejdsgiverne specielt på forflytningsområdet - anbefales.

Der er behov for en holdningsændring hos de arbejdsgivere, der ikke synes de kan / vil bestemme om deres hjælpere skal bruge hjælpemidler eller en bestemt arbejdsteknik. I disse tilfælde må brugeren gerne træde i arbejdsgiverkarakter mht. at sikre hensigtsmæssig udførelse af arbejdet og anvendelse af hjælpemidler.

Der kan hos nogle brugere være behov for at øge forståelsen for, at instruktion mindsker risikoen, men at der stadig er risici til stede under f.eks. en forflytning – samt forståelsen for at man som arbejdsgiver også har pligt til at følge op på en instruktion og sikre fastholdelse af gode arbejdsmetoder.

Eksterne undersøgelser (Arbejdstilsynet), peger på at nyansatte er mest udsat for arbejdsskader. Objektive faktorer såsom at hjælperjobbet besættes af et ansøgerfelt, der overvejende er uuddannet / eller af arbejdskraft med andre end sundhedsfaglige uddannelser og at jobbet for en del ansøges vedkommende er det første bekendtskab de stifter med arbejdsmarkedet – medvirker til usikkerhed og manglende erfaring omkring sikkerhed og sikkerhedsmæssige rutiner.

Forflytninger, hjælpemidler og indretning

Det tyder på, at forflytninger er det mest risikable man kan foretage sig som handicaphjælper. Årsagerne er beskrevet under delkonklusionen på temaet. Her skal der blot henledes opmærksomhed på, at 1) bruger som arbejdsgiver kan og skal medvirke til at nedbringe risikoen, og 2) at kommunen i flere sammenhænge skal medvirke. Samtidig er det vigtigt, at se risikoen ved forflytninger som en del af en helhed bestående af arbejdsteknik, hjælpemidler, indretning og plads.

Den socialforvaltning, der har ansvaret for, at en §-77 ordning bevilges, og som følger op på om ordningen fungerer i det konkrete tilfælde, har også ansvar for at vejlede og give brugeren vilkår og mulighed for at leve op til sit arbejdsgiveransvar. Eksempelvis kan en bruger ikke bevilges en hjælperordning, hvis boligforholdene er sådan at hjælper f.eks. skal trække kørestolen op af trapper i huset. Dog er det netop sådan, at ansatte i "Arbejdsgivers private husholdning" ikke er dækket ind af arbejdsmiljølovens bekendtgørelse om "Faste arbejdssteders indretning", hvilket er den væsentligste grund til, at det er muligt at have ansatte i det almennyttige boligbyggeri.

Samtidig skal brugeren alligevel som arbejdsgiver leve op til, at *al arbejde, som hjælperen udfører, skal planlægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt*. Det vil de fleste §-77 arbejdsgivere have brug for hjælp til at kunne leve op til. Det kan være hjælp til anskaffelse af hjælpemidler, ombygning, instruktion, vurdering af om forholdene er forsvarlige og lignende. Kommunens hjælpemiddel-visitator har ligeledes et ansvar for at hjælpe brugeren til at kunne leve op til sit arbejdsgiveransvar, når det drejer sig om bevilling af hjælpemidler, så hjælpfunktionerne kan udføres fuldt forsvarligt.

Der kan tydeligvis opstå et hul mellem visitator og socialrådgiver, hvis brugeren vælger ikke at bruge de hjælpemidler (eller lade sine hjælpere bruge dem), som visitator har bevilget. Det er socialrådgiverens ansvar at følge op på, om brugeren lever op til sit arbejdsgiveransvar ved bl.a. anvendelse af hjælpemidler. Dermed er der behov for at socialrådgiveren, uden faglig baggrund, skal kunne vurdere ergonomiske problemstillinger som en del af arbejdsgiveransvaret.

Brugerne har oplevelsen af, at bevillingspraksis omkring hjælpemidler og boligændringer tager mere hensyn til brugerens funktionsniveau end til hjælperens arbejdsmiljø. Her kan brugeren nemt komme i klemme, idet det vil være en konkret vurdering hvor meget eller hvad, der skal til for at brugerens ansatte kan arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Der antydes et behov for en slags hjælpemiddeludlån af særlige hjælpemidler, der kun skal anvendes ved særlige lejligheder. Det kan dreje sig om transportabel lift, trappekører til kørestol mv.

Bruger-hjælper-relationen som risikofaktor?

Det viser sig, at flere hjælpere er villige til at gå på kompromis med bl.a. egen sikkerhed, såfremt det har betydning for brugers livskvalitet. De udtaler selv, at de ofte står i en konfliktsituation mellem brugers livssituation og egen sikkerhed. Den tætte, langvarige og personlige relation mellem bruger og hjælper kan nemt få indflydelse på hjælperens forståelse for brugerperspektivet, således at hjælperen risikerer at blive "overforstående" på bekostning af eget arbejdsmiljø.

Brugeren er naturligvis en del af det samme dilemma, således forstået, at brugeren ofte må spørge sig selv, om det er egne behov og aktiviteter og vaner, der skal tages mest hensyn til eller det er hjælperens vilkår og arbejdsmiljø.

Samtidig kan der i denne forståelse opstå konkrete situationer, hvor der ikke er reel mulighed for at sige fra. Hvis hjælper er blevet for træt til at køre bil og man står i en fremmed by midt om natten – kan man da som ansat forlange en overnatning?

Arbejdsgiverpositionen

Det er helt tydeligt, at der i arbejdsmiljøssammenhæng ikke er nogen professionel arbejdsgiverposition til stede hos nogen af de interviewede brugere. Det er også sandsynligt, at det er umuligt! – hovedsageligt fordi arbejdsgiver-ansat-relationen udspiller sig i arbejdsgivers hjem – fordi arbejdsgiverrollen skal kombineres med klientrollen – og fordi den tætte sociale relation mellem bruger og hjælper spænder ben for, at brugeren kan træde i karakter som arbejdsgiver. Denne undersøgelse peger på, at visse områder af arbejdsgiverrollen kan styrke forebyggelsen af arbejdsskader hos hjælperne, nemlig:

- Opkvalificering af brugere mht. instruktionsansvar, vejledning i struktureret instruktion, information om grænser for hvad hjælpere må og ikke må, særligt ansvar for unge uden arbejdsmarkedserfaring, mv.
- Træning og øvelse i arbejdsgiverpositionen – at kunne tage rollen af og på efter behov: situationsbestemt ledelse! Herunder træning i at påtage sig det arbejdsgiveransvar, det er at stoppe en opgave, hvis metoden ser risikabel ud.
- Anvendelse af den motivation hos brugeren, at i risikosituationer er det oftest både bruger og hjælpers sikkerhed, der står på spil.
- Tematisering og vejledning / erfaringsudveksling omkring den risikofaktor, som planlægning af ferier og andre ud-af-huset-aktiviteter udgør.
- Anvendelse og udmøntning af 'Pauser' som bevidst forebyggelsesstrategi
- Bevidsthed om fordele og ulemper ved at hjælperjobs ofte udgør rummelige arbejdspladser, der på den ene side kan modtage en medarbejder, der ikke er på toppen, men samtidig kan lægge pres på medarbejdere om at møde halvsyge/sløje op.

Hvad nedbringer versus øger risikoen i hjælperfaget?

Statistisk er der meget få anmeldte arbejdsskader fra handicaphjælperfaget set i forhold til f.eks. sosu-hjælper ansat i det offentlige. Hvis man anlægger den hypotese at frekvensen af skader er nogenlunde den samme i de to brancher, så svarer det til at kun 20% af skaderne bliver anmeldt. Det er nærliggende at producere den hypotese, at baggrunden **ikke** er færre skader, men færre anmeldelser – hvilket også til dels understøttes af udsagn vedr. hvilke typer af skader det opleves naturligt at anmelde i faget (se 'anmeldelsespraksis' under delkonklusionen på 'Risikofaktorer')

Dog kan der være faktorer i hjælperfaget, som trækker i retning af færre faktisk opståede arbejdsskader, herunder f.eks.:

- Hjælperen skal kun forholde sig til én bruger, dvs også kun én måde at forflytte på.
- Der kan være hjælp og støtte at hente til arbejdets udførelse, hvis bruger samtidig med hjælpesituationen agerer ansvarlig arbejdsgiver – hvilket ikke kan finde sted i det offentlige system, hvor bruger kun har hjælpemodtagerrollen.
- En handicaphjælper har ikke samme form for travlhed og stresspåvirkninger, som hvis flere brugere skal serviceres i løbet af en vagt.
- Bruger er ikke kun optaget af sin egen forflytning, men begges sikkerhed under forflytningen.

Til gengæld kan følgende faktorer påvirke skadestendensen i negativ retning:

- Alenearbejde – som regel ingen kolleger at diskutere grænser, risikofaktorer eller mulige løsninger med. Ingen at få ideer eller inspiration til andre mulige forflytningsmetoder fra. Og ingen mulighed for at være to til at udføre vanskelige forflytninger.

- Den overforståenhet, der kan bidrage til at hjælperen tænker mere på brugers livskvalitet end på eget arbejdsmiljø (se afsnit vedr ”Den tætte relation som risikofaktor?”) Dette kan måske kaldes, at der er ubevidst krav til hjælper om at mestre at være både professionel og personlig hjælper på samme tid.
- At der ikke er adskillelse af arbejdsgiverrolle og klientrolle, vil både objektivt og psykologisk få betydning for instruktion, forflytningssituationer mv, hvor bruger har begge kasketter på samtidig. Objektivt set kan bruger f.eks. ikke observere hjælpers arbejdsmetode, hvis han samtidig hænger i liften /sidder inde i bilen osv.
- At risiko for nedsat opmærksomhed er påvirket i denne branche af følgende objektive faktorer: lange vagter, arbejde efter nattevagt, den tætte relation, fleksible løsninger blandt andet omkring pauser mv.

Diskussion

Der er både fremmende og hæmmende faktorer, når der skal iværksættes forebyggelsestiltag på baggrund af rapporten. Flere indsatser er ressourcekrævende, og flere er også delvis afhængig af politiske beslutninger. Som fremmende faktor kan nævnes, at der i Århus i forvejen findes et velfungerende Sikkerhedsforum med en velfungerende brugerorganisation bag, så der kan skabes opbakning til initiativerne.

Den vanskeligste balance indenfor dette tema ”forebyggelse af arbejdsskader” i hjælperbranchen – er det juridiske forhold at kommunen er bevilgende og opfølgende myndighed overfor §77-ordningerne, men at det konkrete arbejdsgiveransvar er tildelt brugeren. Det betyder i praksis at disse 2 ’myndigheder’ skal samarbejde om forebyggelsesindsatsen for at den virker.

Der stilles ikke i serviceloven krav om særlige lederkvalifikationer for at varetage arbejdsgiveransvaret i en §77-ordning.

Derudover er forebyggelsesindsatsen præget af at være et af de eneste brancheområder på arbejdsmarkedet i Danmark, der ikke reguleres af Arbejdstilsynet.

Anbefalinger

Set i lyset af de faktorer, der er nævnt i delkonklusionerne gennem rapporten samt i den samlede konklusion, introduceres følgende ideer eller anbefalinger, som kan medvirke til at nedbringe skadesrisikoen i hjælperfaget.

- Opkvalificering af arbejdsgiverrollen (kan foregå både på introkursus, via håndbog, løbende i opfølgningen, deciderede arbejdsgiverkurser) med særlig vægt på :
 1. Hvilke krav arbejdsgiver kan og skal stille til de ansatte
 2. Særlige krav til struktureret instruktion af nyansatte, der indebærer forebyggelse af arbejdsskader.
 3. Konkret viden om pladsbehov ved forflytninger, indretning og hjælpemidler set med arbejdsmiljøøjne
 4. Viden om risikofaktorer for de ansatte
- Kontakt mellem sagsbehandler og visitator af hjælpemidler og boligændringer med oplysninger om vurderede behov for hjælpemidler.
- Tæt opfølgning og udmøntning af myndighedsopgaven fra sagsbehandler omkring arbejdsgiveransvaret i forhold til hjælpernes arbejdsmiljø.

- Mulighed for lån eller leje af særlige hjælpemidler. Eksempelvis transportabel (evt. sammenklappelig) gulvlift – f.eks. til de brugere, der har fast loftslift derhjemme. Sammenklappelig rampe. Trappekører, der kan anvendes, når kørestol skal op/ned af trapper.
- Fokus på APV som redskab til dokumentation omkring arbejdsgiverens forebyggelsesindsats – gerne suppleret med en konkret risikoanalyse i den enkelte brugerordning.
- Fokus på lovgivningsdilemmaet mellem ansatte i privat / alment boligbyggeri og visitation af hjælpemidler og boligændringer, der skal hjælpe arbejdsgiver til at leve op til arbejdsgiveransvaret.
- Nærmere undersøgelse af om denne gruppe arbejdsgivere kan påtage sig og kan pålægges ansvaret for en instruktion af (ny-)ansatte, der indebærer forflytningsteknik, håndtering af den professionelle og tætte relation, forebyggelse af arbejdsskader mv.
- At både brugere og hjælpere får redskaber til håndtering af "den tætte relation som risikofaktor"

Bilag:

Interviewguiden

Eksempler på ulykker / arbejdsskader

Kilder:

9 referater fra brugerinterviews 2005

2 referater fra hjælperinterviews 2005

Sofu-rapport 2003-2004

Anmeldte arbejdsskader i perioden 1993-2002 for handicaphjælpere udarbejdet 17.3.2004 af Direktoratet for Arbejdstilsynet