



## Förslag på frågor till internutbildning

Följande delar är förslag på innehåll som kan finnas med i ett utbildningsprogram för att förankra nollvisionen i verksamheten.

### **Om tvingande åtgärder**

- Vad säger lagen om och vad räknas som tvingande och begränsande åtgärder?
- Diskutera de negativ följderna: Tvingande åtgärder minskar inte risken för fall eller skador, är inte alltid för den boendes bästa och gör inte vården mer effektiv.

### **Nollvisionen som förhållningssätt**

- Vad innebär nollvisionen på vår arbetsplats?
- Hur ser vi på innebörden av begreppet?
- Finns det några hinder för att förverkliga nollvisionen?
- Vad är det värsta som skulle kunna hända, om inte tvingande åtgärder används?
- Vilka fördelar finns med en nollvision?

### **Metoder och bemötandestrategier för att utveckla det personcentrerade arbetet**

- Hur arbetar vi idag?
- Behövs mer kunskap om bemötande, sjukdomar och arbetsmetoder?
- Arbetar vi alla likadant? Hur kan olika bemötande påverka personen?
- Känner vi alla personer på boendet? Hur kan vi arbeta för att lära känna dem bättre och utveckla det personcentrerade arbetet?

### **Metoder och rutiner för att utveckla det förebyggande arbetet**

- Hur kan vi utforma rutiner och ansvarsområden så att varje person får en kroppslig, funktionell, psykologisk, kognitiv, psykosocial bedömning?
- Vem bedömer den fysiska boendemiljön?
- Hur kan vi utveckla vårt multiprofessionella arbete?
- Behövs fler möten och hur kan vi säkerställa att alla tar till sig och läser dokumentationen?

### **Samarbetet och kommunikationen med anhöriga**

- Vilken information får anhöriga om nollvisionen och i vilken form?
- Hur vet vi att informationen är tydlig och når fram?
- Vilket ansvar har chefen för informationen och vilket ansvar har respektive kontaktansvarig?
- Behöver vi skapa ny information, t.ex. i skrift eller ska vi anordna möten?



## ***Hur kan vi agera när den personcentrerade vården och omsorgen inte räcker till?***

- Vilka situationer kan uppstå där det förebyggande arbetet med bemötandestrategier inte räcker till?
- Hur kan vi samarbeta med anhöriga i dessa situationer?
- Vilka rutiner behöver vi arbeta fram för att klara akuta situationer?
- Hur kan vi arbeta för att minska tvingande och begränsande åtgärder så mycket som möjligt i en akut situation? Rutiner för observation, kontakten med anhöriga, bemanning.
- Vad bör alla känna till vid situationer när det bedöms finnas en fara för hälsa och säkerhet?
- Behöver vi mer kunskap om hur vi bemöter en person med utagerande beteende? Att komma ur ett grepp eller undvika slag.
- Vad ska ingå i rutinerna för dessa situationer?

## ***Tillgång till och användning av olika bedömningsverktyg***

- Vilka bedömningsverktyg används idag? Vilka andra verktyg kan bidra till att förverkliga nollvisionen?

## ***Utveckla en databas med goda exempel som en del i utvecklingsarbetet***

- Skriv ner goda exempel där det förebyggande arbetet har lyckats eller situationer där tvingande och begränsande åtgärder inte använts.
- Ska en mall tas fram för att underlätta dokumentationen av goda exempel?

## ***Arbetsplatsens policy***

- Ta fram ett dokument som ger en övergripande bild av vilka rutiner som gäller på den enskilda arbetsplatsen.