

Uforudsete situationer i hjemmet

Krænkende adfærd

Instruksen beskriver, hvordan medarbejdere skal forholde sig ved krænkende adfærd fra borgere eller deres pårørende

Målgruppe

Medarbejdere i Helhedsplejen

Formål

At alle medarbejdere ved, hvordan der skal handles, hvis en borger eller pårørende udviser adfærd.

Eksempler på krænkende adfærd:

Der er tale om **krænkende handlinger**, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende

Eksempler på krænkende adfærd: Seksuel chikane eller anden form for chikane, ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse eller diskriminerende udsagn om etnicitet, religion, køn, seksualitet, alder eller handicap

Krænkelser af seksuel karakter

Seksuel chikane er alle former for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være uønskede berøringer, verbale opfordringer til seksuelt samkvem eller sjofle vittigheder og kommentarer

Det kan være forskelligt, om den enkelte oplever en situation som uønsket seksuel opmærksomhed. Alle har forskellige grænser, og det er okay at sige fra.

I situationen: Hvordan skal du handle, hvis du oplever krænkelser

- Forlad **straks** hjemmet, hvis du føler dig utryg. Kontakt din leder med det samme for at aftale det videre forløb (se afsnit "Efter episoden")
- Hvis du ikke føler dig utryg skal du overveje om der er helbreds-mæssige årsager til borgers adfærd, f.eks. demens og andre kognitive udfordringer, som gør, at adfærden kan forventes eller forklares. Afslut besøget på en ordentlig og hensigtsmæssig måde. Kontakt din leder efterfølgende for at aftale det videre forløb.

Efter episoden:

Sammen med leder aftales det videre forløb:

- Leder sikrer den relevante krisehjælp. Krisehjælp kan have form af omsorg og debriefing. Hvis disse tiltag vurderes utilstrækkelig, kan PrimaCare vurdere behovet for og sikre psykologbistand:
[Anmeldelse af psykologsag \(prima-care.dk\)](mailto:anmeldelse@prima-care.dk)
Tlf.: 7879 3940
- Det videre forløb med medarbejder aftales
Leder sikrer stillingtagen til, hvordan der skal handles i fht. borger.
Det er leders ansvar, at tage kontakt til borger, hvis der er behov for italesætte rammerne for hjælpens udførelse.

- Leder sikrer, at AMR i samarbejde med medarbejder rapporterer arbejdsulykken, hvis dette er relevant
- c. Leder sikrer, at de medarbejdere, der kommer i hjemmet orienteres om hændelsen og at der udarbejdes en handleplan og konkrete handlingsanvisninger for pleje/sygepleje-besøg i borgers hjem. Relevante ressourcepersoner inddrages

Referencer og nyttige links

Arbejdstilsynet: [Særlige regler for branchen døgninstitutioner og hjemmepleje - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

i

Instruksen er udarbejdet af:	Ansvarlig for instruksen:	Godkendt af:
Karina Holt Diensen Distriktsleder	Gitte Widmer Sygeplejefaglig leder	Faglige koordinators i Team tværgående 30.4.2024
Gitte Widmer Sygeplejefaglig leder		
Revisionsdato: Maj 2024	Næste revision: Maj 2026	