

Info

A til Z om vold

Vold som Udtryksform har udarbejdet en ABC på www.voldsomudtryksform.dk om fysisk og psykisk vold. De overordnede temaer er Definition af vold, Forebyggelse af vold, Når skaden er sket, Nødværge, Erstatning efter vold og Styrelser og centre på arbejdsmiljøområdet. Under temaerne er en lang række oplysninger, som løbende bliver opdateret.

Klik ind i ABCen på www.voldsomudtryksform.dk

Nyhedsbrevet

JOB UDEN VOLD

Arbejdspladstjek



Tjek jeres indsats mod vold

I Vold som Udtryksform har vi udviklet et webbaseret redskab, Arbejdspladstjek, som gør det muligt for arbejdspladser at 'tage temperaturen' på den voldsforebyggende indsats. Med redskabet bliver det nemmere at planlægge målrettede udviklingsindsatser på det voldsforebyggende område.

Arbejdspladstjek består af et elektronisk spørgeskema og en resultatvisningsdel. Det er ledere og medarbejdere, som er målgruppe for det elektroniske spørgeskema. Spørgeskemaet sætter fokus på arbejdspladsens

- Retningslinjer mod vold (voldspolitik)
- Definition af fysisk vold
- Definition af psykisk vold
- Registrering af voldsepisoder
- Analyser af voldsepisoder
- Håndtering af voldsepisoder
- Anmeldelse af voldsepisoder
- Opfølgning på voldsepisoder
- Fysisk indretning

Læs mere om Arbejdspladstjek på www.voldsomudtryksform.dk

Det er også via hjemmesiden at arbejdspladserne kan tilmelde sig 'Arbejdspladstjek'.



- Voldsforebyggelse i APV'en
- Kurser og efteruddannelse i voldsforebyggelse.

Når de ansatte har udfyldt spørgeskemaet – det tager ca. 5 minutter – giver resultatvisningsdelen et hurtigt overblik over, hvor tilfredse de ansatte er med arbejdspladsens voldsforebyggende indsats – og hvilke elementer der med fordel kan forbedres og udvikles yderligere.

Sådan kommer I videre fra Arbejdspladstjek til udvikling

1. *Analyser* resultaterne af målingen (fx i sikkerhedsudvalget, i arbejdsmiljøorganisationen, på medarbejdermødet, i ledelsen eller lignende).
2. *Beslut* hvilke initiativer, der skal igangsættes samt en tidsplan for gennemførelsen af dem.
3. Træf beslutning om, hvem der er ansvarlig tovholder på initiativerne.
4. *Vær ambitiøs men realistisk* når I beslutter, hvad der skal gøres, og når I fastlægger tidsplanen.
5. *Evaluér* de igangsatte udviklingsinitiativer. Virker de efter hensigten, eller skal de justeres?
6. *Implementer* de nye voldsforebyggende initiativer.
7. Gennemfør eventuel en *ny måling* med Arbejdspladstjek 6 eller 12 måneder efter, at de nye initiativer er blevet implementeret

Gør vold på din arbejdsplads til historie

Kampagnekort

Står du inde for lyden?

For at skabe opmærksomhed om Arbejdspladstjek, og de muligheder som www.voldsomudtryksform.dk i øvrigt rummer, har Vold som Udtryksform udsendt et kort til kommunaldirektører og chefer i alle landets kommuner.



Når retningslinjerne skal virke, er det vigtigt at

- tage udgangspunkt i medarbejderne i de enkelte afdelinger og afklare, 'hvad gør DIG tryk?'
- tilpasse de overordnede retningslinjer til de enkelte afdelinger, så retningslinjerne dækker de konkrete, lokale behov
- sælge materialet rigtigt, så materialet skaber tryk og ikke fremmer utrygheden – fx ved at understrege, at materialet skal forebygge voldsomme episoder – og at materialet netop er lavet for at gøre medarbejderne tryk og ikke som en reaktion på flere voldsomme episoder.

Dialogmøde

Udbredt vold – hvorfor?

Hver 5. ansatte i stat, regioner eller kommuner har været udsat for vold eller trusler om vold på deres arbejdsplads, viste en undersøgelse sidste år. Heraf har 10 procent været direkte udsat for vold. Også i den finansielle sektor er volden et stigende problem.

Men hvordan kan volden og dens skadevirkninger forebygges, hvad er årsagen til at vold og trusler er så udbredt?

Dialogmøde

Det giver tidligere chefpolitiinspektør ved Københavns Politie Per Larsen og chefkonsulent Bjarne Møller fra Social Udviklingscenter SUS, et bud på.

Det sker, når BAR FOKA indbyder til dialogmøde om vold og voldsforebyggelse den 11. november 2010 på Munkebjerg Hotel i Vejle.

Mødet henvender sig til Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, ledere, HR-medarbejdere og medlemmer af sikkerheds-, samarbejds- og MED/MIO-udvalg, ansat i den finansielle sektor samt på offentlige kontorarbejdspladser.

Deltagelse i mødet er gratis. Tilmelding senest den 4. november 2010.

Hent invitationen og læs mere på www.arbejdsmiljoweb.dk



Sæt X i kalenderen

Forebyggelse

Morsø forebygger utrykthed

For et år siden besluttede Morsø Kommune at forbedre sikkerheden for medarbejderne i kommunens administrationsbygning. Kommunen satte ekstra skub i processen, da en socialrådgiver i Holstebro blev dræbt af en borger i begyndelsen af året.

– Vi har ikke oplevet en dramatisk stigning i tilfælde med trusler og vold, men vi vil gerne forebygge og være med til at skabe tryk og udvikle metoder, der kan øge sikkerheden. Vi har et særligt fokus på de omkring 200 medarbejdere, der direkte møder borgerne i jobcenteret, i familieafdelingen, i rusmiddelcentret og i skrankeområderne, fortæller Betina R. Hegelund.

Betina R. Hegelund er den ene af to arbejdsmiljørepræsentanter i Morsø Kommunes administration.

Modsattede hensyn

– Vi tolerer ikke vold og trusler mod medarbejderne. Så klart er holdningen formuleret i Morsø Kommunes overordnede retningslinjer for fysisk og psykisk vold.

Politiet bliver tilkaldt, når medarbejderne føler det nødvendigt og der er indgået aftale med et privat firma om, at alle medarbejdere uden visitering kan søge sparring, når det er nødvendigt, fx efter volds episoder.

– Der er ingen tvivl om, at medarbejdernes sikkerhed er den vigtigste prioritet. Men vi oplever også modsattede hensyn. For eksempel i familieafdelingen, når overvejelserne drejer sig om, hvorvidt politiet skal tilkaldes, når faderen i skilsmissefamilien er oppe i det røde felt og klart overskrider medarbejderens grænser, mens vi på den anden side skal overveje konsekvenserne for resten af familien, siger Betina R. Hegelund.

Konkrete tiltag for bedre sikkerhed

Medarbejderne oplever alvorlige trusler som 'Jeg skyder dig med mit haglgvær'.

I forbindelse med de nye retningslinjer, som er trådt i kraft i år, fik arbejdsmiljøkonsulenterne sammen med organisationen

skabt en række forbedringer efter samtaler med medarbejderne om deres behov:

- Gode flugtveje blev sikret på alle borgervendte arbejdspladser – fx blev skriveborde omplaceret, så medarbejderne nu er tæt på døren
- Ting, som vrede folk kan finde på at kaste med, blev fjernet
- Sakse er gemt væk
- Sagsbehandlerne har aftalt indbyrdes, hvordan de tager forholdsregler ved vanskelige samtaler – det kan fx være at lade døren til samtalerummet stå åbent
- Der er set på, hvordan borgeren er placeret ved en samtale – så vi ikke opfordrer til noget, ved fx at borgeren føler sig presset op i et hjørne.

Konflikterne og truslerne er ikke forsvundet, men medarbejderne er tryk og bevidstheden om, at de kan komme væk og af vejen, hvis truslerne udvikler sig.

God = tryk arbejdsplads

Betina R. Hegelund understreger, at medarbejderne bliver spurgt om, hvad de har brug for – fx i forbindelse med retningslinjerne.

– Det er vigtigt, at vores udgangspunkt er medarbejderne og deres behov, når vi sætter gang i de initiativer, der direkte skal hjælpe dem i deres hverdag. Og det er vigtigt at få indflydelse på retningslinjerne, så de er en hjælp i dagligdagen, siger Betina R. Hegelund.



Betina R. Hegelund fra Morsø Kommune sætter en tyk streg under inddragelse, når det handler om at forebygge vold og trusler.

En 58-årig mand fra Mou gik amok med en økse, mens han havde besøg af en kvindelig sagsbehandler fra kommunen. Sagsbehandleren flygtede i panik ud af huset med manden i hælene. Da han ikke kunne få fat i hende, begyndte han i stedet at smadre hendes bil. Politiet fik hurtigt fat i manden, der nu er blevet vare-tægtsfængslet i fire uger.

Kilde: Nordjyske.dk

Beredskab

Fælles retning forebygger vold

Det er meget vigtigt at arbejde forebyggende med vold både for medarbejderens og samfundets skyld. Sådan lyder meldingen fra Lise Keller, projektleder og specialist i arbejds- og organisationspsykologi, Arbejdsmiljøsekretariatet.

– Arbejdspladsen skal have et beredskab, der både tager sig af den ramte og den, der udøver volden. Det er helt afgørende for at forhindre nye ulykker, forklarer hun til DR Nyheder.

Retningslinjer kan forhindre vold

Et godt grundlag for forebyggelse er for eksempel, at der udarbejdes og vedtages klare retningslinjer for arbejdet med forebyggelse. Her kan man beskrive, hvem der gør hvad i situationen, lyder det fra Lise Keller:

– Klare retningslinjer kan være med til at forhindre volden og gøre personalet bedre til at tackle konfliktsituationer. Klare retningslinjer er også med til at skabe synlighed og ensartethed i arbejdet, fortæller hun.

Åben dialog

Forebyggelse kan starte med en åben dialog på arbejdet.

– Det er vigtigt at få startet en god dialog om, hvad vold og trusler er, for det opfattes forskelligt. Derfor er det vigtigt at respektere den enkeltes grænser og være enige om, hvordan man håndterer volden, fortæller Lise Keller.

Kilde: www.dr.dk/nyheder

Temamøde

Vold i arbejdet med børn og unge



Forebyggelse af vold i arbejdet med børn og unge med voldsom adfærd er emnet, når Vold som Udtryksform afholder efterårets tredje temamøde den 30. november.

Baggrunden for dette temamøde er meget konkret: På mange arbejdspladser er fysisk og psykisk vold et tilbagevendende problem. Det gælder ikke mindst inden for det pædagogiske område. FTF's undersøgelse om sundhed og trivsel fra 2009 viser, at hver 5. offentlige ansat, herunder pædagoger og lærere, er udsat for trusler eller vold. Det er mange – og det har alvorlige konsekvenser for den enkelte ansatte samt for hele arbejdspladsen – og selvfølgelig også for dem, som udøver volden.

Temaaftermiddagen sætter fokus på, hvordan vi kan minimere risikoen for vold i arbejdet med børn og unge med voldsom adfærd. Temamødet holdes i Aarhus-salen i Århus. Hent program og tilmelding på www.voldsomudtryksform.dk

Nyhedsbrevet Job Uden Vold

Udgives af Vold som Udtryksform v. Socialt Udviklingscenter SUS, Nørre Farimagsgade 13, 1364 København K, tlf. 33934450, sus@sus.dk. Redaktion: Bjarne Møller (ansvh.) og Hanne Juul Nielsen. November 2010. Oplag: 2.000 ex. Layout og tryk: Christian Schmidt.

Færre overfald på P-vagter

Parkeringsvagter kan komme ud for alt fra spytklatter, skældsord til knyttede næver, men hverdagen er i dag blevet langt mere sikker for parkeringsvagterne i København.

Siden kommunen begyndte at sende parkeringsvagter på konflikthåndteringskursus, er antallet af grove verbale og fysiske overfald faldet fra 65 i 2002 til 19 indtil videre i år.

– En situation, som førhen måske ville eskalere til noget, som ikke var til at kontrollere, kan man nu gøre noget ved i tide, så det ikke udvikler sig i en uheldig retning, fortæller direktør i Center for Parkering, Anders Møller.

Kurser og alarmer

Blandt parkeringsvagterne kan man også tydeligt mærke en forskel i hverdagen.

Parkeringsvagterne er blevet meget bedre til at håndtere bilister, de går frem med et bedre humør til bilisterne og forebygger på den måde optrapning af konflikter.

Københavns Kommune udstyrede i 2009 vagterne med en overfaldsalarm. Alarmer er med til at skabe tryghed, for vagterne ved, at hvis det går helt galt, så kan de lige trykke på den røde knap, og så går alarmer ind til en vagtcentral. På vagtcentralen kan de se, hvor parkeringsvagten står i gadebilledet, fordi der er GPS indbygget i systemet.

Sikkerhedsambassadører

I øvrigt er 135 parkeringsvagter og teknikere i færd med en uddannelse til sikkerhedsambassadører. Målet med uddannelsen er, at alle vagter og teknikere skal vide, hvordan de skal håndtere episoder i bybilledet. Det drejer sig fx om forhandlingsteknik og kommunikation i en 'gadeforhandling', håndtering af uventede situationer, kulturforståelse, engelsk, opmærksomhed/observationer og psykisk og fysisk førstehjælp.

Uddannelsesforløbet afsluttes i 2010.

Temamøde	Vold i arbejdet med børn og unge	30. november	Århus
Netværksmøde	Medarbejdere, der arbejder med mennesker med udviklingshæmning	12. november	Sorø

Undersøgelse

Vold i afmagt fylder meget

Personalet på plejcentre, i behandlingspsykiatrien og på handicapinstitutioner er langt mere udsat for vold på deres arbejdspladser end andre lønmodtagere. 4 procent af danske lønmodtagere blev sidste år blev mødt med vold på deres arbejdsplads. Tallene er endnu højere i dele af plejesektoren, blandt andet på handicapinstitutioner. Det viser en ny undersøgelse fra FOA, Fag og arbejde.

I undersøgelsen svarer en tredjedel af FOAs medlemmer på plejcentre og handicapinstitutioner, at de blev udsat for vold på deres arbejdsplads sidste år. Det samme gælder for lige godt halvdelen af FOAs medlemmer i behandlingspsykiatrien. Dermed er FOA-medlemmerne den arbejdsgruppe indenfor plejefagene, der

er mest udsat for vold på deres arbejde.

– Trods flere års indsats mod vold på arbejdspladserne er tallet endnu ikke faldet. Og det ærgrer mig, siger forbundssekretær Inger Bolwinkel, der er ansvarlig for FOAs arbejdsmiljøarbejde.

Syge bag volden

Det er plejecentrenes beboere, de psykisk syge og de handicappede, der bor på institutionerne, der udgør truslen overfor de ansatte.

– Det er derfor helt afgørende, at personalet har den rette uddannelse og faglige ekspertise, så de ved, hvordan de skal håndtere fx demente og psykisk syge mennesker, der i afmagt reagerer voldeligt, siger Inger Bolwinkel og fort-

sætter: – Vi skal passe på, at der ikke udvik-

ler sig en kultur, der legitimerer, at vold på disse arbejdspladser er noget, som medarbejderne blot må finde sig i. Heller ikke selvom det er syge og pasningskrævende mennesker, der står bag volden.

Vold på arbejdspladser indenfor plejefagene medfører hvert år 30 procent flere sygedage for de medarbejdere, der bliver udsat for vold i forhold til de medarbejdere, der ikke bliver udsat for vold. Sygedage, der ifølge FOA kunne afskaffes, hvis det lykkes at nedsætte volden på arbejdspladserne.

Kilde: www.foa.dk



Fokus på arbejdsmiljø – men hvad og hvordan?

I år udløber den nuværende prioritering af arbejdsmiljøindsatsen. Regeringen har udarbejdet et fagligt grundlag for en ny prioritering af arbejdsmiljøindsatsen i form af rapporten 'Fremtidens arbejdsmiljø 2020'.

Strategien koncentrerer sig om tre målsætninger:

- 20 procent færre psykisk overbelastede
- 25 procent færre alvorlige arbejdsulykker
- 20 procent færre overbelastninger af muskel og skelet, fx ryggen.

Arbejdsmarkedets parter har fået tilsendt rapporten. Parterne kan frem til midten af maj måned 2011 komme med bemærkninger til en ny prioritering af arbejdsmiljøindsatsen, som skal gælde frem til 2020.

Skuffelse over udspillet

Bemærkningerne fra flere fagforeninger på sundheds- og socialområdet bærer præg af skuffelse.

Der er ikke udelt begejstring for udspillet. For eksempel lyder det fra Åse Munk Mortensen, politisk ansvarlig for arbejdsmiljøområdet i ergoterapeutforeningen, i fagbladet Ergoterapeuten nr. 10, 2010: – Målet om, at 20 procent færre skal belastes af dårligt psykisk arbejdsmiljø i 2020, er da ambitiøst

i forhold til resultatet, men det er ikke ambitiøst i forhold til generelt at opnå et bedre psykisk arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser. Det fremgår ingen steder i strategien, hvordan målet kan indfris i en tid med massive besparelser inden for store dele af den offentlige sektor, som skærper et presset arbejdsmiljø.

Og hos FOA, Fag og Arbejde kommenterer Inger Bolwinkel, forbundssekretær for arbejdsmiljøområdet, blandt andet regeringens udspil på denne måde på foa.dk :

– Da beskæftigelsesminister Inger Støjberg i foråret bad os om gode råd, deltog vi selvfølgelig og kom med en række konkrete forslag. Det er derfor noget nedslående at læse, hvad ministeren har brugt rådene til.

Rapporten er udarbejdet i samarbejde mellem Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejds-skadestyrelsen. Inden udgangen af 2011 vil regeringen beslutte en ny prioritering.



Regeringens rapport 'Fremtidens arbejdsmiljø 2020' kan hentes på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside www.bm.dk eller på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.