

Hvordan forebygge vold?

Vold som Udtryksform har produceret en lille intro-film til det voldsforebyggende arbejde. Filmens billedside er produceret under 2-dages konferencen 'Vold & voldsforebyggelse på arbejdspladser'.

Se filmen på www.voldsomudtryksform.dk

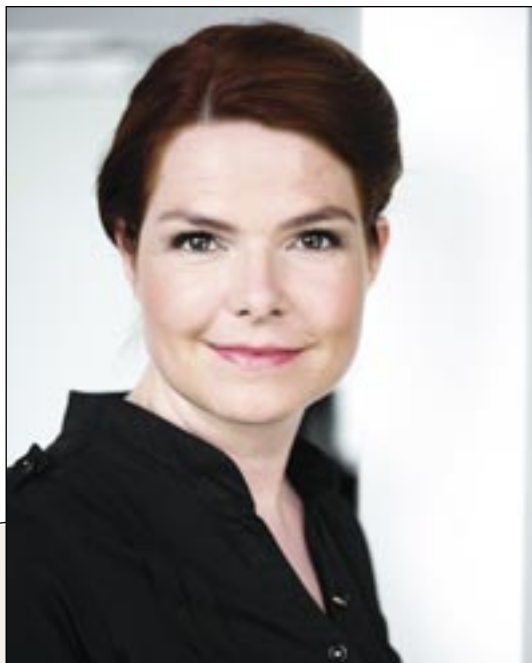
Nyhedsbrevet

JOB UDEN VOLD

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg:

Vi vil volden på jobbet til livs

– Trusler mod ansatte er fuldstændig uacceptabelt. Og ansvaret, for at forholdene er i orden, ligger entydigt hos arbejdsgiverne, siger beskæftigelsesminister Inger Støjberg.



Beskæftigelsesminister Inger Støjberg understreger, at forebyggelse og håndtering af vold og trusler på arbejdspladserne er højt prioriteret. Foto: Les Kaner.

– Trusler mod ansatte er fuldstændig uacceptabelt. Og ansvaret, for at forholdene er i orden, ligger entydigt hos arbejdsgiverne – både offentlige og private. Til de virksomheder, der selv kan og vil arbejde med sikkerheden, er der udarbejdet en række materialer og værktøjer, de kan bruge som inspiration. Derudover vil jeg gerne fremhæve Socialt Udviklingscenter SUS' indsats for at samle og udbrede erfaringer med, hvordan man håndterer vold og trusler på offentlige arbejdspladser. For det er afgørende, at vi får alle arbejdspladser til at tage sik-

kerheden seriøst, siger Inger Støjberg til Nyhedsbrevet Job Uden Vold.

Inger Støjberg henviser blandt andet til Arbejdstilsynets vejledningsmateriale og det informationsmateriale og de temamøder, som branchearbejdsmiljørådene laver, og som er målrettet de enkelte branchers forskellige forhold. Branchearbejdsmiljørådene formidler viden og inspiration til virksomheder, som ikke har sikkerhed på dagsordenen.

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg slog arbejdsgivernes ansvar fast, da hun den 13. april var i samråd for at svare på

spørgsmål om trusler og vold mod offentligt ansatte, for eksempel socialrådgivere.

Sikkerheden skal tages alvorligt

De virksomheder, der ikke tager sikkerheden alvorligt får besøg af Arbejdstilsynet. Og de gør alle andre virksomheder i øvrigt også. Hvis Arbejdstilsynet støder på virksomheder, der burde have sikkerhed på dagsordenen – fx et bosted for psykisk syge – kan Arbejdstilsynet

Fortsættes på bagsiden

Gør vold på din arbejdsplads til historie

Vold i psykiatrien bearbejdes

– **Vi mangler senge** til de mere barske og voldelige patienter. Det vil jeg gerne medgive vores personale. Og konsekvensen er desværre, at vi har for voldsomme patienter på afdelinger, der slet ikke er beregnet til dem. Det skal vi simpelthen have rettet op på for at få et bedre arbejdsmiljø.

Sådan udtalte Bent Hansen (S), formand for Danske Regioner, sig til dagbladet

Fakta

Low Arousal

Low Arousal er en ikke konfronterende metode til problemskabende adfærd, udviklet af klinisk psykolog Andrew McDonell, England. Metoden har vist gode resultater i England, hvor undersøgelser viser, at antallet af magtanvendelser er faldende.

Low Arousal bygger på fire grundpiller:

1. **Nedbringelse af krav.** Grundholdningen i metoden er, at problemskabende adfærd kommer fra de krav, personalet stiller til beboeren/brugeren. Personalet skal derfor arbejde på at sænke deres krav i forhold til kommunikationen – fx i perioder, hvor beboerne har det svært.
2. **Gå ud af konflikten.** Personalet skal træde ud af konflikten ved at tale dæmpet, være bevidst om kropssprog mv.
3. **Personalet skal reflektere.** Personalets refleksion skal forholde sig til beboernes adfærd og baggrunden for den adfærd.
4. **Personalet skal støtte beboerne.** Personalet skal støttes til at reflektere, evaluere og arbejde med konfliktyldte situationer – herunder reflektere over sin egen adfærd og måde at agere på i arbejdet.

Metodeudvikling

Tag pusten ud af

Mange ansatte i særforanstaltninger og enkeltmandsprojekter har en øget risiko for at blive udsat for vold og trusler. Det er med til at skabe øget gennemtræk af medarbejdere i den type af tilbud. Når mennesker de fleste af døgnets timer er til fare for sig selv og andre, kan løsningen for den anbringende kommune eller region ofte være etablering af særforanstaltninger eller enkeltmandsprojekter. Det er økonomisk tunge løsninger, som også er krævende for de tilknyttede medarbejdere.

– Enkeltmandsmodellen er ikke optimal for nogen af parterne. Vi har derfor etableret en løsning, der tilgodeser behovet for faglig sparring hos personalet og samtidig skaber en bedre stemning for beboerne, fortæller Iben Tvermose Rasmussen, afdelingsleder på botilbudet Humlehaven. Humlehaven har et eget internt dagtilbud for 3 af Humlehavens beboere, som er placeret midlertidigt syd for Assens i Ebberup. Humlehaven er en afdeling af Autismecenter Humlehøj, som er placeret i Ringe på Fyn, her ligger også Centrumværkstedet, der er et dagstilbud for beboerne i Ringe.

Et pilotprojekt med perspektiver

Humlehaven er et botilbud for seks voksne beboere, etableret af Region Syd-Danmark. Sideløbende har Humlehaven kørt et projekt, der nu er i evalueringsfasen, som slutter i juni 2010. Iben Tvermose Rasmussen håber, at erfaringerne fra projektet vil blive anvendt, når lignende tilbud skal etableres i fremtiden.

På Humlehaven er i dag ansat 25 medarbejdere – eller det samme antal

som ofte anvendes til 2 særforanstaltninger.

Beboerne er fuldt funktionsdygtige, men voldsomme i deres udtryksformer på grund af medfødt infantil autisme. Ved projektets start var der indberetninger af 35 magtanvendelser i 3. kvartal 2008 for de dengang fire beboere, inden de flyttede til Humlehaven. I sidste kvartal af 2009 er det reduceret til 11 magtanvendelser, nu fordelt på 6 beboere.

Den positive udvikling for både beboere og for medarbejdere er et resultat af en række bevidste tiltag, fortæller Iben Tvermose Rasmussen:

– Vi har haft et helt klart og overordnet mål for beboerne: At skabe en hverdag med gode rutiner og med low arousal som en grundlæggende metode. Både for at give overskud til udvikling for beboerne, men også for medarbejderne. Det har kunnet lade sig gøre, fordi vi har en fast kerne af medarbejdere, der kender beboerne – og omvendt. Man hjælper hinanden i samarbejdet med beboerne. Det skaber en større faglighed og et større overskud. Og så er det vigtigt at understrege, at vi har det klare mål, at ingen må komme til skade.

Uddannelse og low arousal

Iben Tvermose Rasmussen understreger, at uddannelse og en fælles viden om beboerne og deres behov er et vigtigt udgangspunkt for arbejdet og den vigtige mission: At tage pusten ud af de konflikter, der opstår.

De første 12 ansatte, der blev ansat, var alle igennem et seks ugers introduktionsforløb. De blev undervist i den autis-

Politiken søndag den 11. april. Baggrunden for udtalelsen var en opgørelse i Politiken over vold mod medarbejdere på landets psykiatriske afdelinger. I 2009 noterede regionerne flere end 800 voldsepisoder, som ifølge flere sygeplejersker kun udgør 'toppen af isbjerget'. Mange slag, spark og skub bliver nemlig ikke registreret. Ofte på grund af tidspres, men også fordi ansatte ser vold og trusler som en del af jobbet. Men den går ikke, siger Bent Hansen til Politiken:

– Jeg vil gerne slå fast, at det er helt afgørende, at personalet altid indberetter til regionen, når der har været et voldstilfælde. Hver eneste episode skal bearbejdes, så vi kan lære af det.

konflikten

meteoretiske grundforståelse, konflikt-håndtering mv. – herunder i den pædagogiske metode 'low arousal' (se faktaboks).

– Det er nok de første seks ugers introforløb, der er årsagen til, at vi i dag knap 2 år efter har nået et af vores mål, nemlig at kunne fastholde mere end 50 procent af det første hold medarbejdere på Humlehaven. Faktisk har kun 2 ud af 12 medarbejdere valgt at opsiges deres stilling her, siger Iben Tvermose Rasmussen.

Flere beboere kræver mere tid til refleksion

Institutionen startede op med 4 beboere og efter et halvt år kom de sidste 2 beboere til. Det har vist sig, at det har været meget svært at få integreret de personaler, der er ansat i forbindelse med udvidelsen fra 4 til 6 beboere, i personalegruppen. På trods af at der igen blev brugt ressourcer på et mindre introforløb, har det vist sig at oplæring i praksis, specifikt Autismeteorisk uddannelse samt indføring i low arousal, kun er nogle af de parametre, der skal til for at få en velfungerende personalegruppe. Trygheden i til at udvikle sig opnås kun i personalegruppen, når der afsættes tilstrækkelig tid til fællestræning og refleksion.

Humlehaven har været privilegeret ved, at der i projektperioden var afsat midler til 4 stop-op-dage, hvor der har været tid til at samle op på de svære ting i arbejdet. Der er blevet arbejdet med personfaglig supervision, strukturering af aktiviteter i ferie perioder, indføring i bru-

gen af video som et værktøj til pædagogisk refleksion.

Den sidste stop-op-dag er planlagt til den 16. juni, hvor hele personalegruppen får del i evalueringsprocessen. Det er disse stop-op-dage, der har givet personalet tid til at tale sammen om behov for ændringer, nye metoder eller initiativer.

– Havde vi vidst, hvad vi ved i dag, havde vi valgt at ansætte en større gruppe fra start, således at personalet ikke skulle ansættes af flere omgange. De seks ugers intro forløb har været afgørende for personalefastholdelsen af de første 12 ansatte.

*Autismecenter
Holmehøj på Fyn.*



Fakta

Humlehaven og Autismecenter Holmehøj

Autismecenter Holmehøj er et bo- og beskæftigelsestilbud til voksne med autisme. Autismecenter Holmehøj ligger på Midtfyn og består af 2 afdelinger på Holmehøjvej og Centrumpladsen i Ringe med hus B, C og D samt afdelingen Humlehaven, som er beliggende i Eberup ved Assens.

Centrumværkstedet er det interne dagtilbud, som er tilknyttet Autismecenter Holmehøj.

Humlehaven forventer i marts 2011 at flytte til Kværndrup, hvor den anden del af Autismecenter Holmehøj er under opførelse. Den kommer til at indeholde Humlehavens 6 særforanstaltninger, de 6 unge, der i dag har midlertidigt til huse i det gamle Centrumhus i Ringe, derudover bliver der 8 pladser til at afhjælpe ventelisten.

Autismecenter Holmehøj indretter også centerets andet værksted, så der er værksted både i Ringe by og i Kværndrup.

24 timers seminar	Vold som Udtryksform	17.-18. maj	Vejle
24 timers seminar	Vold som Udtryksform	3.-4. juni	Vejle
Temadag	Konflikthåndtering og magtanvendelse	27. august	Sjælland

Fortsat fra forsiden

vejlede virksomheden om, hvordan arbejdet kan udføres sikkert. Hvis det viser sig, at virksomheden ikke tager problemerne alvorligt, kan Arbejdstilsynet give påbud, så de ansatte sikres i deres daglige arbejde.

Forskningen viser, at omfanget af volden i samfundet generelt ikke er stigende. Men den del af volden og truslerne, der rammer mennesker på arbejde, er steget med knap 50 procent fra 1997 til 2005.

Arbejdstilsynet screener

– Man skal selvfølgelig trygt og sikkert kunne passe sit arbejde. Derfor er stigningen i trusler og vold meget alvorlig. Og derfor er jeg glad for, at der fra alle sider er stor opmærksomhed på problemet og sat mange initiativer i gang for at løse det. For vi skal det her problem til livs, siger Inger Støjberg.

Som eksempler på iværksatte initiativer nævnte ministeren, at Arbejdstilsynet screener arbejdsmiljøet på alle virksomheder med ansatte, og at Arbejdstilsynet ved screeningerne altid undersøger, om der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Hvis der er problemer, griber Arbejdstilsynet ind.

Kommunernes Landsforening (KL) og KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) samt Danske Regioner og Sundhedskartellet har også indgået aftaler om trivsel og sundhed. Aftalerne forpligter parterne til at tage vare på deres ansattes sikkerhed på en række punkter. Både når det drejer sig om at forebygge, håndtere risikoen i arbejdssituationen og følge op, hvis ansatte bliver udsat for vold eller trusler.

Undersøgelse

Holdning til vold – en stopklods

– **Det er forstemmende**, at der stadig er ledere, som mener, at vold er et vilkår på netop deres arbejdsplads. Den holdning må vi ihærdigt arbejde på at få ændret, så vi kan få skabt tryghed på de arbejdspladser, hvor vold i dag er et problem. Det er en falliterklæring, hvis vi ikke kan ændre den kultur, siger Inger Bolwinkel, forbundssekretær i FOA, Fag og Arbejde med særligt ansvar for arbejdsskader og arbejdsmiljø.

FOA gennemførte i december 2009 en undersøgelse om vold, mobning og chikane via forbundets elektroniske medlemspanel. Undersøgelsen blev besvaret af 1.845 FOA-medlemmer – 61 procent af de medlemmer, der blev inviteret til at deltage.

Undersøgelsen viser blandt andet, at 43 procent af deltagerne i undersøgelsen svarer nej til, at arbejdspladsen har instrueret dem i, hvad de skal gøre hvis de står i en situation, hvor de udsættes for vold, mobning eller chikane.

Også ledere deltog i undersøgelsen, og det er blandt andet på grund af nogle af disse besvarelser, at Inger Bolwinkel retter sit fokus på kulturen på arbejdspladsen.

Brug redskaber til at forebygge vold

Et symptom på, at noget er galt er, når mange nyansatte medarbejdere oplever vold og måske gentagne gange. De har ifølge undersøgelsen kun i mindre grad anmeldt episoderne og talt med kollegerne om episoden.

– Arbejdsgiverne skal sikre sig, at redskaber som APV, arbejdspladsvurdering, og retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, bliver brugt. Den proces skal MED-udvalgene være aktive i at få gennemført, understreger Inger Bolwinkel.

FOA har udgivet flere pjecer om at komme i gang med det voldsforebyggende arbejde.



Inger Bolwinkel, faglig sekretær i FOA, opfordrer arbejdsgivere og arbejdspladser til at få volden bragt ned på jobbet.

Fra undersøgelsen

- Knap halvdelen af medlemmerne i undersøgelsen udtaler, at en eller flere af deres kolleger har været udsat for vold, mobning eller chikane inden for det seneste år
- 4 ud af 10 medlemmer vurderer, at der er stor risiko eller nogen risiko for, at de bliver udsat for vold, mobning eller chikane på deres arbejdsplads
- Mere end 4 ud af 10 medlemmer er usikre på, om personalepolitikken på deres arbejde indeholder et afsnit om vold. Medlemspanelet blev stillet samme spørgsmål i 2008, og sammenlignet med dengang er der flere medlemmer nu, som er omfattet af en personalepolitik med et afsnit om vold.
- 1 ud af 6 af de medlemmer, der har været udsat for vold, mobning eller chikane det seneste år, har været sygemeldt på den baggrund.