

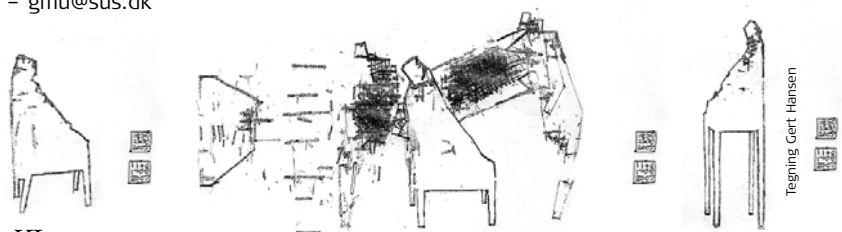
Konference

Del viden om vold – deltag med workshop

Har jeres arbejdsplads gode erfaringer med en effektiv indsats for mindre vold og bedre trivsel, som I vil delagtiggøre andre i?

SUS sammensætter i øjeblikket viften af workshops til den store todages konference i Vold som Udtryksform den 16.-17. november i Nyborg. Vi hører meget gerne fra jer, hvis I har et bud på et workshopstema. Hver workshop er fastsat til at vare halvanden time med oplæg, diskussion og spørgsmål. På www.voldsomudtryksform.dk vil der blive lagt nyt om konferencen. Det endelige program til konferencen bliver skruet sammen i august.

Send en mail med en kort beskrivelse af jeres bud på tema og med relevante kontakinfo til: Specialkonsulent Gunvør Munch – gmu@sus.dk



KL

Vold ikke statisk

„Vold og mobning på arbejdspladsen, det vil vi ikke finde os i.“

Sådan er holdningen ifølge chefkonsulent Preben Meier Pedersen hos kommunerne til den vold, som offentligt ansatte medarbejdere oplever på arbejdspladserne, også ifølge nyeste undersøgelser.

Udfordringen med vold på arbejdspladserne er ikke ny og mange initiativer er kontinuerligt i gang for at forebygge og håndtere udfordringen. De nye trivselsaftaler fra OK o8 understreger og pointerer behovet for det fortsatte fokus, mener Preben Meier Pedersen. Han understreger, at der er to vægtige grunde til at holde det fokus, som trivselsaftalerne lægger op til:

- Dels opstår nye situationer med krænkende og voldelig adfærd i nye relationer og i nye arbejdssammenhænge – og vi har i de senere år oplevet nye medier som e-mail, internet mv. som midler til også at udøve chikane og trusler. Medier, som vi ikke har kendt i så mange år. Dels er organisationerne og arbejdspladserne ikke statiske: der sker udskiftning af

medarbejdere, ændring af strukturer og andre faktorer, der har betydning for oplevelsen af den vold, der kan opstå i menneskelige relationer. Derfor kan det være nyttigt at gentage og forny opfordringen til at gøre noget mod vold, mobning og chikane.

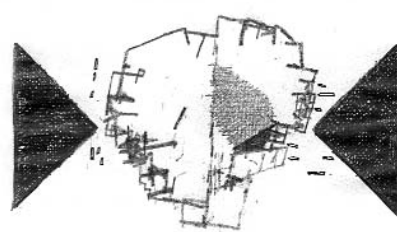
Preben Meier Pedersen pointerer, at samarbejdet mellem arbejdsgivere og de faglige organisationer i branchearbejdsmiljørådene derfor er vigtigt.

- Fra centralt hold er vi med til at lægge de overordnede rammer. De enkelte branchearbejdsmiljøråd kan ud fra et mere specifikt kendskab til de udsatte brancher udvikle metoder og gode råd. Dermed kan vi målrette indsatsen og skærpe det fokus, som fortsat er nødvendigt, siger Preben Meier Pedersen.

Netop i øjeblikket skriver KL og KTO på den vejledning, der ryger ud til HovedMED-udvalgene om trivselsaftalerne. Hold øje med den færdige vejledning på www.kto.dk og på www.kl.dk.

Nyhedsbrevet

JOB UDEN VOLD



Udfordringen

'Ja! – vi vil møde konflikter med oprejst pande – som krigere'. Med konfliktcoach Lars Mogensen som dirigent var der fuld opbakning til budskaberne fra de 250 deltagere på juni måneds tre temamøder i Vold som Udtryksform om 'Fokus på volden: Sæt ikke kikkerten for det blinde øje!' – Konstruktiv konflikt håndtering handler om at etablere klar kommunikation og gode relationer. Man skal hverken ydmyge sig selv eller sin modpart, men have mod til at handle. Budskabet er enkelt: Mød dine konflikter som en kriger! Den kloge kriger vælger nemlig selv, om kampen er værd at tage, lød budskabet blandt andet fra Lars Mogensen.

På www.voldsomudtryksform.dk annonceres efterårets temamøder om forebyggelse og håndtering af vold.



Gør vold på din arbejdsplads til historie

Negligering af vold duer ikke

De mener det ikke så slemt, de kan ikke gøre for det. Den holdning til vold fra blandt andre beboere på botilbud møder Arbejdstilsynet stadig, når de er på tilsyn. Til stor overraskelse for arbejdspsykolog Steen Christensen, når han udfører tilsynsopgaver på arbejdspladser indenfor pleje- og omsorgsområdet.

– Billedet af vores besøg er lidt broget. Mange arbejdspladser har styr på politikker, redskaber, informationsmaterialer – hele balladen. Og så er der altså

Arbejdspsykolog
Steen Christensen,
Arbejdstilsynet:
– Vi skal påpege, når
vold ikke tages alvorligt.
Det er vores myndighedsansvar.



fortsat andre arbejdspladser, hvor vold fra beboere bliver negligeret og kun omtalt som et lille problem, siger Steen Christensen.

Vold er alvorligt

Den omtale huer ikke myndighedspersonen, som netop har til opgave at se til, at vold bliver taget alvorligt. En nærmere snak med medarbejderne på sådanne arbejdspladser afslører som regel, at vold sætter sig psykiske spor og ubehagelige følelser i kroppen, som skal håndteres og ikke gemmes væk.

Det handler ikke kun om den garvede medarbejder, der har vænnet sig til, at „sådan foregår det her hos os“. Det handler også om, at skabe en arbejdsplads, hvor den enkelte medarbejder ikke skal tumle med den slags problemer alene – og hvor ledelsen tager problemerne alvorligt og gør noget ved dem.

– Vi opfordrer til, at ledelsen tager ansvar for, at der bliver udviklet metoder og skabt en fælles forståelse af, hvad vold er, og hvordan den påvirker medarbejdere og arbejdsmiljø, siger Steen Christensen.

Læs mere om Arbejdstilsynets indsatsområder på www.at.dk.

Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed, BAR SoSu, vil skabe overblik over, hvordan kommuner og regioner arbejder med at forebygge vold. Især ansatte på arbejdspladser inden for social- og sundhedsområdet, som udsættes for fysisk og psykisk vold. BAR SoSu er derfor i gang med en undersøgelse om indsatsen. Resultaterne er klar i slutningen af august. BAR SoSu vil bruge resultaterne til at sprede de gode eksempler fra de mange kommuner, der allerede gør en god indsats for at forebygge volden. Mange kommuner og regioner har nemlig allerede sat vold på dagsordenen, og BAR SoSu vil nu indsamle og sprede de gode eksempler. Undersøgelsen skal være med til at afgøre, hvilken kommune og region som skal modtage 'Voldsforebyggelsesprisen 2009'. Prisen uddeles på todageskonferencen i Vold som Udtryksform den 16. og 17. november i år.

BAR SoSu

Ser I grønt eller rødt?

Er der gjort det, der skal og kan gøres for at sikre medarbejderne mod vold? Og er voldsforebyggelse på arbejdspladsen et område, som vi skal give større opmærksomhed i fremtiden?

Sådan lyder det blandt andet i en direkte henvendelse til borgmestre, kommunaldirektører og regionsdirektører i de 98 kommuner og fem regioner fra Branchearbejdsmiljørådet Social og Sundhed, BAR SoSu. Med brevet fulgte et specielt udviklet vurderingsværktøj. Lokalt kan værktøjet bruges til at få et overblik over hvor langt kommuner og regioner er kommet med det voldsforebyggende arbejde.

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 i kommuner og regioner blev der indgået en aftale om trivsel og sundhed. Aftalen betyder blandt andet at HovedMED-udvalgene (HSU/SIU), senest den 1. april 2010 skal have formuleret og godkendt retningslinjer for arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere vold.

Trivselskampagne

BAR SoSu vil gerne give en hånd med i det vigtige arbejde med voldsforebyggelse. Det gør de blandt andet frem til sommeren 2010 med kampagnen 'Vold på dagsordenen'. Kampagnen indeholder en række forskellige elementer. Herunder blandt andet en undersøgelse af kommuners og regioners voldsforebyggende arbejde, formidling af gode eksempler på voldsforebyggelse og uddeling af en voldsforebyggelsespris til en kommune og en region.

Læs yderligere om

BAR SoSu's aktiviteter på www.etsundtarbejdsliv.dk/vold.

Det er også på denne adresse at MED/SIU-udvalg og arbejdspladser kan hente ideer, tjeklister, fakta, viden og inspiration til det voldsforebyggende arbejde. Mere information om Trivselsaftalen kan blandt andet hentes på www.personaleweb.dk. Søg efter 'Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne'.

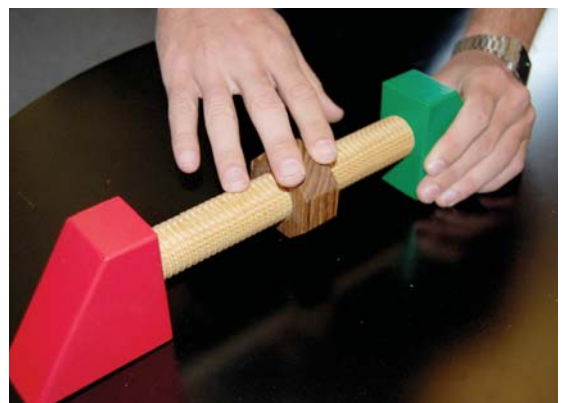
Brugsanvisning til

Vurderingsværktøj

Har vi gjort det, der skal og kan gøres for at sikre medarbejderne mod vold? Og virker det?

Hvis JA: Skru møtrikken mod grøn. Hvis NEJ: Skru møtrikken mod rød.

Vurderingsværktøjet er udviklet af SUS, som sammen med CASA gennemfører kampagnen for BAR SoSu.



Hver femte offentligt ansatte oplever vold

19 procent af de offentligt ansatte FTF-grupper som sygeplejersker, polititjeneste og lærere har oplevet at blive truet eller udsat for vold på deres arbejdsplads, viser en ny undersøgelse.

Undersøgelsen om FTF-gruppernes trivsel på arbejdspladsen viser, at 19 procent af de ansatte i stat, regioner eller kommuner har været udsat for vold eller trusler om vold på deres arbejdsplads. Heraf har 10 procent været udsat for

vold. Undersøgelsen er foretaget blandt 5.580 offentligt ansatte og omfatter blandt andet FTF-grupper som pædagoger, lærere og polititjeneste. Det er polititjeneste og ansatte i forsvaret, som er de mest udsatte. Her har 34 procent – eller en tredjedel – været udsat for vold eller trusler. Blandt lærere er det 21 procent og blandt pædagoger er det 20 procent, som har oplevet det samme. Blandt FTF-grupperne i sundhedssektoren, som

blandt andet omfatter jordemødre, ergoterapeuter og sygeplejersker, er det 15 procent – eller mere end hver syvende – der har oplevet vold eller trusler på arbejdet.

Kilde: www.ftf.dk – under Arbejdsmiljø, hvor den samlede undersøgelse kan hentes

Herning Kommune

Strutter af handlekraft

En borger gik amok på computerne i borgerservice med en økse, fordi han følte sig overset. En anden valgte at sprede afføring over det hele. De ansatte på rådhuset i Herning Kommune kan historisk set fortælle om grænseoverskridende oplevelser – blandt andet i Borger-service.

– Sådanne episoder er ikke hverdagskost, heldigvis. Vi er opmærksomme på, at vi som myndighedsudøvere har en risiko for at havne i voldsomme situationer med frustrerede borgere. Det er vilkår, som vi gerne vil forebygge, men ikke altid kan ændre på. Til gengæld kan vi forberede os på gennem en række metoder og retningslinjer – og systematikker. Man kan sige, at vi er i en proces, hvor vi erstatter hovedpinepillerne med vitaminer.

Sådan forklarer Claus Mikael Eriksen, arbejdsmiljøkonsulent i Herning Kommune, kommunens fokus på vold. Et fokus der indgår som en vægtig del af kommunens indsats for et godt arbejdsmiljø.

Ambassadører for gode vaner

En arbejdsgruppe har i det sidste år haft fokus på udvikling af Herning Kommunes arbejdsmiljø. Gruppen er nedsat af Herning Kommunes Arbejdsmiljøudvalg, et stående udvalg under Hoved-MED.

– Udfordringen har været at udforme retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold. Vi har samlet alle retningslinjer og andre redskaber omkring blandt andet arbejdsmiljø på et særligt netsted, www.kompetencehuset.herning.dk, fortæller Claus Mikael Jensen. Han er sammen med medlemmerne af arbejdsgrup-



I Borgerservice i Herning har man indimellem episoder med vrede borgere. Et intenzivt fokus på arbejdsmiljøet i hele kommunen har skabt åbenhed og konkrete retningslinjer.

pen i gang med den lokale forankring i afdelingerne.

– Arbejdsgruppen er sammensat af ledere, tillidsvalgte og medarbejdere med særlig indsigt i området. Engagerede medarbejdere fra alle dele af organisationen. Medlemmer af arbejdsgruppen fungerer som ambassadører for at sprede de gode systematikker og opretholde de gode vaner i indsatsen overfor vold i alle dele af organisationen.

Attraktiv arbejdsplads

Tidligere var Herning Kommune arbejdsmiljøcertificeret. I dag er den status ændret. Certificeringsindsatsen er erstattet af systematikker og konkrete retningslinjer, målrettet de enkelte afdelinger.

– Vi er blevet mere modne og selvkørende som organisation. Derfor kan vi

selv opretholde og udvikle de gode vaner, siger Claus Mikael Eriksen.

Claus Mikael Eriksen er optaget af, at få bundet de rigtige tråde omkring arbejdsmiljø ud til hele organisationen. Kvaliteten skal gennemsyre arbejdet – også til gavn for fastholdelse og rekruttering af den gode arbejdskraft.

– Det er min overbevisning, at når systematikkerne er på plads og det er tydeligt, at vi sætter medarbejdernes trivsel højt på 'to do'-listen, så har det en akkumulerende positiv effekt, siger Claus Mikael Eriksen.



På www.kompetencehuset.herning.dk har Herning Kommune blandt andet placeret retningslinjer for håndtering af vold på arbejdspladsen – herunder voldspolitik, kriseplaner mv.

Temamøde	Vold som Udtryksform	8. september	København
Temamøde	Vold som Udtryksform	24. september	Odense
Temamøde	Vold som Udtryksform	29. september	Næstved
Den Store Voldskonference	Vold som Udtryksform	16.-17. november	Nyborg Strand

Fra venstre Lotte Jepsen, Lisbeth Kramer Therkelsen og Katrine Abildgaard.



Vejle Kommune

Tre for et optimalt arbejdsmiljø

Tre konsulenter i Vejle Kommune stiller i fællesskab skarpt på det gode arbejdsmiljø, herunder forebyggelse af vold mod på kommunens arbejdspladser. De har hver deres ansvarsområde, hver deres baggrund – og sammen gør de en indsats for at højne trivslen hos kommunens medarbejdere. Ikke fordi Vejle Kommune har særligt udsatte arbejdspladser. Til gengæld betyder trivsel hos medarbejderne meget i kommunens værdigrundlag.

Katrine Abildgaard er risikostyringskonsulent, Lotte Jepsen er trivselskonsulent og Lisbeth Kramer Therkelsen er arbejdsmiljøkonsulent. De tre konsulenter inddrager hinanden og henviser gensidigt til de andre ved konkrete behov.

– I det daglige har arbejdspladserne forskellige tilgange til os. Et fiktivt eksempel: Jeg har måske aftalt besøg på et botilbud for mennesker med udviklingshæmning. Lederen af botilbuddet har rekvireret besøget, fordi sikkerhedsgruppen ønsker et blik på risikofaktorerne på arbejdspladsen. Undervejs i samtalen

dukker der udsagn op, der viser, at det psykiske arbejdsmiljø halter lidt. Jeg foreslår arbejdspladsen også at inddrage Lotte og Lisbeth, som begge har værktøjer til at få gang i handleplaner omkring det tema, fortæller Katrine Abildgaard.

Katrine Abildgaard har deltaget i Vold som Udtryksforms voldsrådgiveruddannelse og har blandt andet derigennem fået redskaber til den yderligere implementering af indsatsen mod vold i kommunen.

Ansvar for værdier

Vejle Kommune arbejder værdibaseret. Kommunens forvaltninger er selvstyrende med egne budgetter, også når det gælder indsatsen omkring arbejdsmiljøet. Den enkelte forvaltning skal overfor sine medarbejdere leve op til de overordnede retningslinjer, der er udformet om blandt andet vold. Hvordan identifikationen, forebyggelsen og håndteringen foregår helt konkret – det planlægger forvaltningen og arbejdspladserne selv.

Her er det, at de tre konsulenter med

hver deres faglighed kan hjælpe på vej. Måske med en temadag for hele arbejdspladsen, der skal have fokus eller fornyet fokus på vold. Måske for sikkerhedsgruppen på arbejdspladsen, der skal have identificeret årsagerne til et haltende arbejdsmiljø. Måske et blik på en forbedring af flugtvejene. Eller noget helt andet.

Vejle Kommune

Vejle Kommune har omkring 11.500 medarbejdere. I kommunens brandingstrategi hedder det blandt andet: 'De ansatte i Vejle Kommune er vores vigtigste ambassadører. Uanset om de bor i eller udenfor kommunen, skal der arbejdes på fortsat at gøre dem stolte af deres arbejdsplads. Strategien for employer branding beskriver en række projekter, som sikrer, at medarbejderne oplever sig som ambassadører for Vejle Kommune og føler ejerskab til employer branding. Derudover en række initiativer, der eksternt styrker billedet af Vejle Kommune som en kreativ arbejdsplads. Blandt projekterne er bl.a. rekrutteringsfilm, employer branding messe, rekrutteringsportal og specielt fokus på tillidsfolk og MED-systemet, som er vores vigtigste ambassadører.'

Anmeldelse

Offentligt ansatte i krydspres – med vold

Af Jørgen Møller Christiansen, faglig koordinator og seniorkonsulent i CASA

Peter Kruize, David W.M. Sorensen og David Dreyer Lassen leverer med deres bog 'Vold mod offentligt ansatte' et bidrag, der er med til at skabe større klarhed om en udbredt problematik.

Den stigende vold mod offentligt ansatte er utvivlsomt udtryk for en gene-

rel tendens i samfundet, som også viser sig i dalende respekt for autoriteter og respektløshed over for offentligt ansatte. Problematikken skærpes af, som også er en af bogens centrale konklusioner, at den stigende vold mod offentligt ansatte skyldes, at man fra offentlig side fører en hårdere og mere restriktiv kurs over for borgerne – i toget, bussen, socialcentret, fængslet og i det hele taget i det offentlige rum. Politikernes skarpe fokus på øget kontrol og nul-tolerance fx i forhold til kriminalitet og vold har primært et strafferetligt sigte, men kontrollen og nul-tolerancen skal føres ud i livet af de offentligt ansatte, så problematikken har

også et arbejdsmiljøperspektiv. Krav og kontrol øger risikoen for vrede og aggressive borgere og skaber en mere anspændt stemning mellem borgere og ansatte, og vold kan blive en realitet. Jeg vil anbefale journalister, der skriver om vold mod offentligt ansatte, at de konsulterer bogen inden de skriver den næste artikel. Læs hele anmeldelsen på www.voldsomudtryksform.dk.

Vold mod offentligt ansatte af Peter Kruize, David W.M. Sorensen og David Dreyer Lassen. Syddansk Universitetsforlag og Rockwool Fonden. Udgivet 2008. 169 sider.

