

RAMT

– Om voldsforebyggelse på arbejdspladser



vold**so**mudtryksform

Socialt Udviklingscenter SUS



Vidste du ...

Fysisk og psykisk vold

Arbejdstilsynet skelner mellem fysisk og psykisk vold.

- Fysisk vold er fx bid, slag, spark, kvælningsforsøg og knivstik.
- Psykisk vold er fx verbale trusler, krænkelser og truende adfærd. Enten rettet direkte mod den ansatte, mod hans eller hendes familie eller mod andre nærtstående personer.

Vidste du ...

Så mange er udsat for vold

- 8 pct. af alle lønmodtagere har været udsat for fysisk eller psykisk vold på deres arbejde det seneste år.
- 32 pct. af pædagoger på døgntilbud og lige så mange blandt plejepersonalet på hospitaler har været udsat for fysisk vold, mens de var på arbejde.
- 41 pct. af alle sygeplejersker har været udsat for vold på deres arbejde. På psykiatriske afdelinger gælder det hele 85 pct.



„Jeg har en kniv...

Jeg skærer dig kraftedeme

i småstumper, jeg gør...”

I de senere år er der kommet mere fokus på vold og trusler på arbejdspladsen. Med god grund. For mens volden i samfundet stagnerer, stiger antallet af voldstilfælde på arbejdspladsen. Mere end hvert fjerde af alle voldsovergreb sker her.

Volden rammer især offentligt ansatte. Medarbejdere på social- og sundhedsområdet er blandt dem, der er mest udsatte for vold fra brugere, patienter og klienter.

Mennesker, som har særlig brug for omsorg og støtte, er generelt ikke mere voldelige end andre. Volden er en – uacceptabel – måde at udtrykke sig på. For nogle en sidste udvej, hvis de ikke føler sig set, hørt eller forstået.



Vold som arbejdsmiljø- problem

**„Hvis du ikke kan lide lugten i bageriet,
så må du finde noget andet at lave.“**

Sådan var holdningen tidligere på mange arbejdspladser. Heldigvis er der i de senere år kommet mere opmærksomhed og åbenhed om problemerne med vold. Det er blevet tilladt at tale om, at man kan blive udsat for vold på sit arbejde. Og at det ikke bare er noget, "der hører med". De fleste arbejdspladser ser i dag vold som et arbejdsmiljøproblem, som det er et fælles ansvar at gøre noget ved.

Og heldigvis er det muligt at gøre noget for at forebygge og begrænse skadevirkningerne.

At have fokus på kommunikationen, de faglige og pædagogiske metoder er krumtappen på mange af de arbejdspladser, der har gode erfaringer med at forebygge volden.



Vidste du ...

Vold og arbejdsmiljø hænger sammen

Undersøgelser viser, at der er klar sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø og det at blive udsat for vold på arbejdspladsen. Men det kan være svært at sige, hvad der er årsag og virkning. Vold påvirker den ramtes trivsel og helbred og hele arbejdspladsen negativt. Omvendt har et dårligt psykisk arbejdsmiljø betydning for forekomsten af vold.

Vidste du ...

Voldsforebyggelse og APV

Alle arbejdspladser har pligt til at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV). Den skal kortlægge og beskrive arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer, herunder problemer med vold. Og den skal indeholde en handleplan for, hvad arbejdspladsen vil gøre ved problemerne.



Voldsforebyggelse

„Den allerstørste del af voldsforebyggelse

handler om alt det kommunikative.“

Kommunikation er et nøgleord, når man skal forebygge vold. Det handler om at tage udgangspunkt i den enkelte bruger, beboer eller patient. Og om at se på sig selv som professionel: Var det noget i min måde at kommunikere eller opføre mig på, som måske fremprovokerede episoden?

Kend kollegerne

Også kommunikationen og samarbejdet i personalegruppen er vigtigt. Det kan være med til at forebygge vold, at man kender hinanden godt. Kender kollegernes pædagogiske indstilling, ressourcer og kompetencer: Hvad kan jeg trække på, og hvor skal jeg selv gå i front?

Pædagogik

Måden, man tilrettelægger dagligdagen og pædagogikken på, har stor betydning. Fx giver det ingen mening at have regler for reglernes skyld.

Brugerindflydelse

Brugerindflydelse er vigtigt for at forebygge vold og trusler. Det har meget at sige, hvordan medarbejdere og brugere taler sammen og omgås. Og hvilken holdning medarbejdere har til brugere. Bliver reglerne på stedet fx til ud fra medarbejdernes normer?

- hvordan?

Voldspolitik

En voldspolitik på arbejdspladsen kan være med til at skabe synlighed og sammenhæng, når man arbejder med at forebygge vold og trusler. Politikken indeholder typisk arbejdspladsens definition af vold, mål for at forebygge og nedbringe volden, og ofte også en beredskabsplan, der beskriver, hvordan man skal følge op på voldelige episoder.

Registrering og analyse

For at holde fokus på volden og blive bedre til at forebygge registrerer mange arbejdspladser alle tilfælde med vold og trusler. Det kan give et billede af, om der bliver færre eller flere voldsepisoder. Om der er særlige arbejdsfunktioner, specielle tidspunkter på dagen eller andet, hvor risikoen for vold er særlig stor.

De fysiske rammer

God plads, lys og luft i lokalerne har betydning for at forebygge vold. Hvis brugere eller patienter føler sig presset eller trængt, kan det være med til at udløse en voldelig episode. På samme måde er omgivelserne – møbler, maling og udsmykning på stedet – vigtig for, om man befinder sig godt.

Supervision og uddannelse

Kollegial sparring og supervision er ekstra vigtigt, når man arbejder i et miljø, hvor man risikerer at blive udsat for vold. Det er også vigtigt med løbende uddannelse for at give medarbejdere en fælles forståelse af, hvordan vold og trusler kan håndteres. Nogle arbejdspladser vælger at uddanne særlige ressourcepersoner, som skal have fokus på at forebygge vold.

Vidste du ...

Vold kan skade helbredet

At blive udsat for vold kan have alvorlige konsekvenser for helbredet. Det kan i værste fald føre til posttraumatisk stressyndrom, kroniske psykiske lidelser, langtidsfravær og arbejdsophør.

Vidste du ...

Det nytter

Indsatsen med at forebygge vold har blandt andet været særlig intensiv i botilbud for mennesker med udviklingshæmning. Her er volden faldet betragtelig – set i forhold til andre områder, hvor der ikke har været samme opmærksomhed på forebyggelse.

Vidste du ...

Nye medarbejdere mest udsatte

Undersøgelser viser, at der er en markant større risiko for at blive udsat for vold de første par år, man er ansat på arbejdspladsen.

Derfor er det vigtigt med god introduktion, kommunikation og supervision i personalegruppen.

Når skaden er sket

Selvom man kan gøre meget for at forebygge vold, er det ikke muligt helt at undgå den. Derfor er det vigtigt at have en krise- eller beredskabsplan for, hvad der skal ske, hvis en medarbejder bliver udsat for vold eller trusler. Og hvem der i så fald har ansvar for hvad.

Kriseplanen fungerer som et slags sikkerhedsnet for medarbejderen. Man ved, at der bliver taget hånd om én, hvis man kommer ud for en voldsom episode.

Kriseplanen kan også være med til at sikre, at der bliver fulgt op på episoden – både i forhold til den medarbejder, det er gået ud over, og i forhold til at få indberettet og anmeldt episoden de rigtige steder.

Vidste du ...

Arbejdsvold skal anmeldes

Alle tilfælde af vold, som medfører sygefravær på mere end en dag, skal anmeldes til Arbejdstilsynet som arbejdsulykke.

Formodede og arbejdsbetingede lidelser skal også anmeldes til Arbejdsskadestyrelsen. Hvis man ønsker at søge erstatning fra forsikringen, skal episoden desuden være meldt til politiet.

Vold mod studerende

Også uddannelsesinstitutionerne på social- og sundhedsområdet har et stort ansvar for at klæde de studerende på til den virkelighed, de skal ud i – i praktik og som nyuddannede.

Voldforebyggelse er da også på skemaet mange steder. Og mange uddannelsesinstitutioner har et tæt samarbejde med praktikstederne. Nogle holder fx fælles temadage om voldsforebyggelse for studerende, lærere og praktikvejledere.

Vidste du ...

Studerende i risikozonen

To ud af tre studerende på sygeplejerskeuddannelsen, socialpædagoguddannelsen og social- og sundhedsassistentuddannelsen er udsat for vold eller trusler under deres praktik. Det viser en undersøgelse fra Socialt Udviklingscenter SUS (fra 2000).



Søg mere **viden**

Vold som Udtryksform

Den landsdækkende indsats Vold som Udtryksform arbejder med at forebygge og mindske fysisk og psykisk vold på kommunale og regionale arbejdspladser. Vold som Udtryksform udgiver blandt andet nyhedsmagasinet Job uden Vold.

www.voldsomudtryksform.dk

Andre nyttige links

www.etsundtarbejdsliv.dk

– BrancheArbejdsmiljøRådet Social & Sundhed.

www.arbejdsmiljoweb.dk

– Bag siden står branchearbejdsmiljørådene BAR Social & Sundhed, BAR Finans/Offentlig Kontor & Administration og BAR Undervisning & Forskning.

www.arbejdsmiljoforskning.dk

– Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

www.arbejdstilsynet.dk – Arbejdstilsynet.

www.arbejdsmiljoviden.dk – Videntcenter for Arbejdsmiljø.

Mange faglige organisationer på social- og sundhedsområdet har særlige temaer om vold og psykisk arbejdsmiljø på deres hjemmesider.

Til dig der underviser inden for social- og sundhedsområdet: På www.etsundtarbejdsliv.dk kan du fra efteråret 2007 hente inspiration til, hvordan vold og voldsforebyggelse kan sættes på dagsordenen på uddannelsessteder mv.

RAMT

- Om voldsforebyggelse på arbejdspladser



Hæftet er produceret til filmen af samme navn

September 2007

Udgiver: Vold som Udtryksform - www.voldsomudtryksform.dk
v. Socialt Udviklingscenter SUS
Nørre Farimagsgade 13, 1364 København K, tlf. 3393 4450, sus@sus.dk

Tekst: Karen Pedersen
Redaktion: Per Holm og Bjarne Møller
Layout: Christian Schmidt
Oplag: 25.000 ex
ISBN: 87-89814-97-1

Hæftet (og filmen) er produceret med støtte fra Beskæftigelsesministeriet

Yderligere eksemplarer af hæftet eller filmen kan fås hos Socialt Udviklingscenter SUS
eller via www.voldsomudtryksform.dk



voldsomudtryksform

Socialt Udviklingscenter SUS