

Flere bliver udsat for vold og trusler

Antallet af medarbejdere, der har oplevet vold eller trusler om vold på arbejdet, er steget markant de seneste fem år.



Foto: Colourbox

Hvert femte år indsamler Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viden om danskernes arbejdsmiljø. De seneste tal fra opgørelsen *Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010* viser en markant stigning i vold og trusler om vold.

I 2010 var 7,5 procent af de erhvervsaktive danskere udsat for vold – i 2005 var tallet 3,3 procent. Tilsvarende var 10,6 procent i 2010 udsat for trusler – mens det fem år tidligere gjaldt 6,3 procent.

De mest udsatte medarbejdere er dem, der har direkte kontakt med borgere, klienter eller patienter: Poli- og fængselspersonale, omsorgspersonale, pædagoger og plejepersonale.

Hvorfor stiger tallet?

Med udgangspunkt i tallene er det ikke muligt at sige noget om årsagerne til, at forekomsten af vold og trusler om vold er steget så markant de seneste fem år. Et optimistisk bud på en del af stigningen kunne være, at arbejdspladserne er blevet mere bevidste om de forebyggende indsatser i arbejdet med at bringe volden ned og derfor i højere grad end før registrerer vold og trusler om vold.

Den registrerede stigning i vold og trusler kan naturligvis også skyldes, at der reelt er sket flere fysiske og verbale overgreb på medarbejderne, fx fordi flere socialt udsatte borgere kræver flere eller andre ressourcer af medarbejderne. Eller fordi generelle nedskæringer i personalet på hele social- og sundhedsområdet sætter spor.

Uanset hvilke årsager der ligger bag tallene, er det voldsforebyggende arbejde essentielt i bestræbelserne på at bringe volden ned og bedre det psykiske arbejdsmiljø.

Læs mere om undersøgelsen *Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010* på www.arbejdsmiljoforskning.dk.

ng

JOB UDEN VOLD

Hver tiende 3F'er ramt af vold på jobbet

Ti procent af fagforbundet 3F's medlemmer har været udsat for vold på jobbet i løbet af deres arbejdsliv. Det viser en undersøgelse, Analyse Danmark har lavet for Fagbladet 3F. De faggrupper, der er hårdest ramt, er Hotel og Restauration samt Transport. I begge grupper har 17 procent af medarbejderne været udsat for vold i løbet af deres arbejdsliv.

– Det er forfærdeligt og uhyggeligt. I forbindelse med krisen har vi også oplevet, at specielt taxachauffører bliver svinet til af ganske almindelige mennesker, siger Jan Villadsen, formand for transportgruppen, til Fagbladet 3F.

Den udmelding stemmer godt overens med tallene fra undersøgelsen. De viser, at halvdelen af de ansatte i transportgruppen har været udsat for verbal vold inden for de sidste 12 måneder.

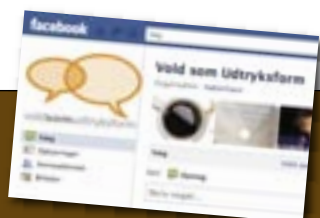
Også 3F'ere, der arbejder i det offentlige, fx som omsorgsmedarbejdere, mærker volden. 14 procent af dem har været udsat for vold. Dobbelt så mange for trusler.

2431 medlemmer af 3F deltog i undersøgelsen.

kap

Kilde: www.fagbladet3f.dk/nyheder 20.10.2011

Gør vold på din arbejdsplads til historie



Følg
Vold som Udtryksform
på Facebook

www.voldsomudtryksform.dk

Voldsom adfærd er et vilkår hos mange mennesker, der har brug for hjælp og støtte.

Det påvirker medarbejderne, som risikerer at blive forråede, det vil sige rå og brutale i deres måde at tænke og være på. Det skal vi turde tale om, mener psykolog Dorthe Birkmose.

Tal om forråelsen

1

Hvordan kommer forråelsen til udtryk?

– **Der er tre dele** i en forråelsesproces: Forråelsen starter med, at man får impulsen til at handle ondt. Ofte på grund af afmagt. Man får lyst til at svare groft, ignorere en borger, skælde ud eller være hårdhændet. Man mærker impulsen, men opfører sig stadig ordentligt. Jeg vil påstå, at alle, der arbejder med mennesker, har oplevet det.



Dorthe Birkmose er neuropsykolog. Hun arbejder som underviser, foredragsholder, rådgiver og supervisor. P.t. skriver hun på en bog om forråelse hos personale, der arbejder med mennesker med behov for hjælp og støtte.

– Jo hyppigere impulserne forekommer, og jo kraftigere de er, jo tættere er vi på næste skridt i forråelsesprocessen. Her handler man på impulsen og hæver rent faktisk stemmen, siger noget ydmygende, afviser eller tvinger et andet menneske til noget.

– Tredje trin er, at man selv oplever, at man handler ondt. For at holde den erkendelse ud begynder man at legitimere over for sig selv, hvorfor man handlede, som man gjorde. Man fortæller historier om, hvorfor det var nødvendigt at handle ondt, måske forklarer man endda det onde som godt.

– Afmagten er altid med i processen, og det er selvbedraget også.

2

Hvad er det, der gør, at vi bliver forråede?

– **Forråelsen** kan komme alle steder fra. Noget kommer fra afmagten. Man kommer nemt til at føle afmagt, når man arbejder med mennesker, der har brug for omsorg og støtte, og måske har en voldsom adfærd. Der er meget, man ikke forstår, og meget man ikke formår at gøre noget ved.

– Jeg er også meget optaget af det, der sker i samfundet lige nu som følge af finanskrisen. Af det, jeg ser som ledelsens forråelse over for medarbejdere. Overalt skal der fyres og spares. Men det må ikke hedde det, det er. Vi taler ikke om fyringer, men om omstruktureringer. Vi taler ikke om sygefravær, men om 'langtidsfriskhed'. Alt skal omdøbes til noget positivt.

– Det medfører et enormt skel mel-

lem medarbejdere og ledere. Jeg oplever, at nogle ledere bliver forråede, fordi de skal fyre folk. At de kommer til at kunne lide det og begynder at omtale medarbejderne som forkælede børn. Medarbejderne tør ikke lade deres frustrationer gå ud over ledelsen, fordi de er bange for at blive fyret, så de lader det måske gå ud over borgerne.

3

Hvordan kan man forhindre forråelsen?

– **Først og fremmest** skal vi turde tale om forråelse og ondskab, og at det findes hos os selv. Hvis alle turde det, var vi nået langt. Når jeg bruger ordet ondskab, bliver jeg tit spurgt, om jeg ikke kan kalde det noget andet, for det lyder så grimt. Men det er jo det, der er tale om. At bryde tabuet og erkende det er starten.

– Når man taler om 'ondskabens psykologi', er der en række faktorer, der skal være til stede, for at man opfører sig ondt. Det handler bl.a. om nedsat empati, et skred i moralbegreberne, legitimering af onde handlinger og om vores sprogbrug.

– Ord har magt, og det er nok min vigtigste pointe her. Sprogbruget kan vi arbejde konkret med. Det handler både om, at vi skal sige tingene, som de er – kalde problemer for problemer i stedet for udfordringer. Og at vi skal være opmærksomme på, hvordan vi taler til og om de mennesker, vi arbejder med. At vi ikke omtaler dem som dyr og ikke taler til voksne mennesker som børn. Vores ord betyder alt for, hvordan vi handler.

kap

Læs også Dorthe Birkmoses artikel *Forråelsen af personalet i arbejdet med voldsom adfærd* i LEV-Bladet oktober 2011.

Nyhedsbrevet Job Uden Vold

Udgives af Vold som Udtryksform v. Socialt Udviklingscenter SUS, Nørre Farimagsgade 13, 1364 København K, tlf. 33 93 44 50, sus@sus.dk
 Redaktion: Bjarne Møller (ansvh.), Birgitte Bækgaard Brasch, Nick Greve Hansen & Karen Pedersen. Layout: Christian Schmidt. November 2011.
 Oplag 1.500. ISSN: 1904-8971 (online) ISSN: 1904-8963



En film bliver til: Først blev oplæggene drøftet på en gåtur i naturen, og så blev casene filmet.

Udviklingsprojekter

Starten er gået!

De 12 arbejdspladser, der er med i projekt Arbejdspladslaboratorier, var i oktober samlet til to dages kick-off i Middelfart. Det kom der blandt andet fire film ud af.

Oplæg om social kapital, projektforberedelse, casearbejde og filmoptagelser. Det var nogle af de udfordringer, der i oktober mødte ledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra 12 arbejdspladser. Stedet var Hindsgavl Slot ved Middelfart, og formålet med de to intensive dage var at komme godt fra start med en række voldsforebyggende udviklingsprojekter – under fællesoverskriften 'Arbejdspladslaboratorier'.

To cases – med glimt i øjet

På førstedagen var der indlagt en tur i efterårsskoven. Deltagerne var inddelt i fire hold, og hvert hold fik til opgave at udarbejde en drejebog for en case, som de skulle spille om aftenen.

Der var to cases. Den ene handlede om et personalemøde i et botilbud. På mødet foreslår den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant, at der skal udarbejdes retningslinjer for voldsforebyggelse i botilbuddet. Det bliver tydeligt, at der er stor uenighed i personalegruppen om omfanget af den oplevede vold, og at det psykiske arbejdsmiljø har ringe kår i botilbuddet.

Den anden case tog afsæt i en julefest i en demensafdeling på et plejehjem. Da en svært dement beboer tømmer skålen med de brunede kartofler, beordrer lederen en af medarbejderne til at gribe ind. Forløbet herefter vidner om, at der er meget stor forskel på medarbejdernes holdninger til, om og hvordan der skal gribes ind. Kommunikationen mellem medarbejdere og leder afslører endvidere stor mistillid og manglende samarbejde i personalegruppen.

Fra dilettantteater til film

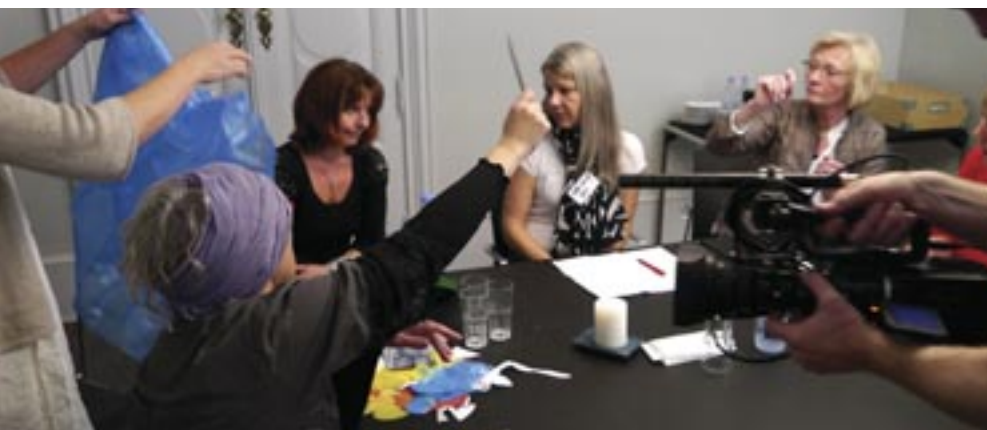
Om aftenen fik de fire hold tildelt studietid, og en fotograf og instruktør filmede casene. Næste morgen blev deltagerne præsenteret for resultatet, nemlig fire færdigredigerede film om vold og voldsforebyggelse. Visningen vakte, trods premierenerver, stor begejstring. Og indholdsmæssigt vidnede filmene om 'skuespillernes' store indsigt i, hvordan fx med- og modspil kan komme til udtryk i personalegrupper. *bm*

12 arbejdspladser i to arbejdspladslaboratorier

De 12 arbejdspladser, der er med i Arbejdspladslaboratorier, kommer fra hele landet og arbejder med ældre borgere, mennesker med udviklingshæmning og mennesker med sindslidelser. I det kommende år er arbejdspladserne inddelt i to laboratorier:

- *Laboratoriet Vejen til gode retningslinjer og handleplaner mod vold* skal udvikle retningslinjer og handleplaner mod vold samt gøre dem aktive og fuldt implementerede på arbejdspladserne.
- *Laboratoriet Social kapital som element i den voldsforebyggende indsats* skal styrke den voldsforebyggende indsats ved at arbejde med og udvikle arbejdspladsernes sociale kapital, som handler om tillid, godt samarbejde og oplevelse af retfærdighed.

Ud over kick-off-arrangementet er der planlagt tre fælles dage med undervisning, inspiration, videndeling, erfaringsopsamling m.m. Herudover kan arbejdspladserne få rådgivning, processtøtte og/eller undervisning undervejs.



Arbejdspladslaboratorier er et samarbejdsprojekt mellem Vold som Udtryksform og Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed. Laboratoriernes arbejde formidles løbende her i nyhedsbrevet samt på www.voldsomudtryksform.dk, www.facebook.com/voldsomudtryksform og www.etsundtarbejdsliv.dk



3rd International Conference on Violence in the Health Sector 24.-26. oktober 2012 i Vancouver, Canada
Konferencens tema er "Linking local initiatives with global learning". Læs mere på www.oudconsultancy.nl/

Arbejds miljø

Livgivende relationer forebygger vold

Projekt Resonans – livgivende relationer er et originalt bud på, hvordan man kan bedre det psykiske arbejdsmiljø i socialpsykiatrien og forebygge voldsepisoder.

For et års tid siden fik Socialt Udviklingscenter SUS en bevilning fra Forebyggelsesfonden til at forbedre arbejdsmiljøet i socialpsykiatrien. Et velkendt mål – men med en spritny tilgang: Projektet vil fokusere på *resonansen*, det, der skaber liv mellem personale og borger. Tanken er, at dette fokus vil medføre bedre relationer på arbejdspladsen og dermed et bedre klima med mindre vold og mindre psykisk belastning af medarbejderne.

I samarbejde med socialpsykiatriske tilbud i Odense, Fredericia og Høje Tåstrup Kommuner har Socialt Udviklingscenter SUS sat aktiviteter i gang for både beboere og medarbejdere. Deltagerne har blandt andet været ude at flyve med drager – noget, der kræver fuldt nærvær og godt samarbejde.

Relationseksperter

I efteråret inviterede projektet en række 'relationseksperter' til Odense for at diskutere resonans. Dagen bød på interessante diskussioner med emner som: Hvad sker der med fagligheden, hvis medarbejderne skal være mere intuitive og personlige og give mere af sig selv? Er det et plus, at medarbejderen melder sin egen sårbarhed ud? Kunne man i stedet for "syg" og "ikke syg" tale om livserfaring eller ændrede bevidsthedstilstande?



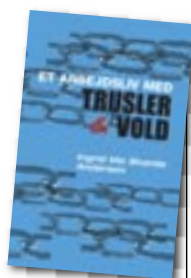
At flyve med drager kræver nærvær og koncentration.

De næste måneder byder på flere livgivende arrangementer, hvor deltagerne i fællesskab vil udforske resonansens væsen og generere mere af den.

mls

Ingrid Ma Shantie Andersen:

Et arbejdsliv med trusler og vold.
Eget forlag, i kommission hos
Underskoven, 2011.



Ny bog

Et arbejdsliv med trusler og vold

Med mange års erfaring som plejer og socialpædagog i social- og sundhedssektoren giver Ingrid Ma Shantie Andersen et personligt og til tider urovækkende indblik i et langt arbejdsliv med vold og trusler i det offentlige tjeneste. Ingrid Ma Shantie Andersens erfaringer er stof til eftertanke, og bogen henvender sig til alle, der er engagerede i deres medmennesker. *ngh*

Forskning

Årsager, virkning – og forebyggelse

34 psykiatriske afdelinger, 35 arbejdspladsen i ældreplejen, 19 specialskoler og hele Kriminalforsorgen – de er med i et forskningsprojekt, som skal undersøge årsagerne til vold og trusler på arbejdspladser. Forskningsprojektet er sat i gang af Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning i samarbejde med Københavns Universitet

Projektets hypotese er, at årsagerne til vold kan findes på flere niveauer. På det individuelle plan kan kurser i konflikthåndtering og erfaring have en betydning for, om den ansatte bliver udsat for vold og trusler. I grupper kan samarbejdet, den sociale støtte og den gensidige tillid til hinanden have en betydning. Endelig kan organisatoriske forhold som mange arbejdskrav, tidspres og ledelsesforhold have en betydning.

Forskningsprojektet skal undersøge, hvor stor betydning de enkelte elementer har, og hvad det betyder for helbredet at arbejde på en arbejdsplads, hvor der hyppigt er vold og trusler. Projektet løber fra 2010-2013.

Læs mere på www.amkherning.dk

bm