

Temaeftermiddag
**Kulturmøder
 & konfliktløsning**

Der er mange facetter at tage fat i, når vold og trusler skal forebygges. Vold som Udtryksform inviterer til temamøde den 3. november i København om kulturmøder og konfliktløsning på arbejdspladsen. Konflikter er uundgåelige, når mennesker mødes og skal arbejde sammen. Når forskellige kulturer er indblandet bliver dynamikken og løsningsstrategierne anderledes. På temamødet får deltagerne viden om og forståelse for kulturmødet og for interkulturelle konflikter. I får også redskaber til at håndtere konflikter i kulturmøder på en ikke-voldelig og konstruktiv måde. Læs mere om temaeftermiddagen på

www.voldsomudtryksform.dk og på www.sus.dk

JOB UDEN VOLD

Gør vold på din arbejdsplads til historie

Temadag

Er det mit problem?

Af Bodil Pugholm Andersen, Socialt Udviklingscenter SUS

Mennesker, som kan opføre sig ordentligt, gør det. Sådan lød et af budskaberne på temadagen 'Konflikt uden konfrontation', da psykolog Bo Hejlskov informerede og provokerede de 180 deltagere til at se deres ansvar i øjnene og bruge nye metoder til at undgå konfrontationen.

Temadagen blev afholdt den 27. august og var arrangeret af projekt Vold som Udtryksform.

– Er der nogle af jer, der har været oppe at slås med en person, der var fuldstændig afslappet i kroppen? Nej vel. Spørgsmålet kommer fra psykolog Bo Hejlskov, der med sine sarkastiske bemærkninger gjorde det svært ikke at grine.

Latter til alvorligt emne

Emnet giver ikke meget at grine af. Det handler nemlig om, hvordan man undgår at komme i situationer, hvor de medborgere, som har brug for særlig støtte, fx mennesker med handicap, kaster med stole, river i håret og spytter i ansigtet.

Bo Hejlskov har en lang række metoder til at undgå konfrontationen, og en af dem handler om at slappe af i kroppen. Hvis en anden person tager fat i os, har vi tendens til at spænde

kroppen for at beskytte os, og det har en provokerende effekt. Derfor skal vi øve os i at slappe af i musklerne, så vi bliver sværere at slås med. Og så skal vi være opmærksomme på vores kropssprog:

– Lad som om du er i byen en mørk lørdag aften. Du har et lukket kropssprog, forsøger at virke rolig og undviger konfrontationen. Den samme metode skal du bruge over for de mennesker, som du arbejder sammen med, siger han.

En vigtig pointe fra dagens oplæg handlede om ansvar, fordi konflikter ikke opstår i et vakuum. Der er altid flere involverede, men konflikten er kun et problem for den, der oplever det som et problem. For mennesker med handicap er vold måske den mest indlysende løsning i situationen. Derfor bliver vi nødt til at forholde os til vores ansvar for konflikten. Bo Hejlskovs budskab lyder derfor: – Den, som tager ansvar, kan påvirke.



Der var både alvor og grin på programmet med psykolog Bo Hejlskov.

Hænderne op og bukserne ned! De 180 deltagere løftede begejstret hænderne i vejret, men da de blev bedt om at tage tøjet af, var det straks en anden sag. Eksperimentet skulle vise, at bestemte sociale normer gør, at vi ikke uden videre adlyder en ordre, når vores personlige grænse overskrides.

Læs hvad nogle af deltagerne fik med hjem – på bagsiden.



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. September 2010. Oplag: 2.000 ex. Layout og tryk: Christian Schmidt.

Viden om det, der virker – i Amsterdam

Den 2. internationale konference om vold i sundhedssektoren afholdes i Amsterdam 27.-29. oktober. Konferencen afholdes under temaet 'From awareness to sustainable action'. Vold som Udtryksform deltager med et oplæg om at dele erfaringer og viden nationalt – fra arbejdsplads til arbejdsplads: 'From workplace to workplace – national sharing of knowledge.'

Oplægget tager udgangspunkt i mange års viden- og metodeopsamling i projektet og gennemgår konkret faserne i udviklingsprojekter til at forebygge og håndtere vold på arbejdspladsen.

På www.voldsomudtryksform.dk er indsat et link til konferencen – eller skriv denne netadresse, hvis du vil vide mere om konferencen: <http://www.oudconsultancy.nl/Violence-Healthsector/violence/invitation-viole.html>

Kommunal slendrian omkring vold

Fire ud af ti sagsbehandlere har oplevet vold eller trusler på jobbet. Kommunal slendrian lader de ansatte i stikken, lyder det fra HK/Kommunal. Ledige overfalder og truer de ansatte på landets jobcentre. Fire ud af ti sagsbehandlere på jobcentre oplever vold og trusler mod dem selv eller en kollega. Det viser en rundspørge, som HK/Kommunal har foretaget for avisen.dk.

Tallene chokerer næstformand i HK/Kommunal, Claus Gahrn.

– Det kommer bag på mig, at der er trusler og vold på så mange jobcentre. Det vidner om, at de ledige er pressede, og at de ledige presser de ansatte. Vi skal have gjort noget ved det, for det er dybt traumatisk at blive udsat for eller være vidne til vold og trusler, siger Claus Gahrn.

Kilde: www.hk.dk/kommunal

*Evaluerings***Trivsel skal tilpasses lokalt**

Næsten alle kommuner har retningslinjer for vold, mobning og chikane eller er i gang med at aftale dem. Det fremgår af en evaluering af 'Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne'. Evalueringen er gennemført i perioden april til juni 2010 af analysevirksomheden Epinion for KL, KTO og Sundhedskartellet.

I evalueringsrapporten bekræfter 89 procent af formændene og 75 procent af næstformændene i kommunernes hoved-MED-udvalg, at der er aftalt retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats mod vold.

Behov for lokal tilpasning

Syv procent af formændene og 11 procent af næstformændene har oplevet særlige forhold, som har besværliggjort arbejdet med at aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats i tilknytning til vold. Nogle finder samlingen af vold, mobning og chikane under ét punkt udfordrende, selvom der er snitflader mellem de tre.

De kvalitative interviews fremhæver, at retningslinjerne nødvendigvis må være meget overordnede fra centralt hold i kommunen og med en tilsvarende høj grad af lokal tilpasning. Retningslinjerne for

arbejdspladsens indsats mod vold har mere relevans på nogle områder end andre. Der kan også være forskellige behov på tværs af de områder, hvor vold forekommer. Indsatsen skal fx gribes an på én måde på omsorgs- og plejeområdet, men anderledes fx i relation til p-kontrollører, borgerservice mv.

Mobning og chikane

60 procent af formændene og 59 procent af næstformændene bekræfter, at retningslinjerne for arbejdspladsens samlede indsats i tilknytning til mobning og chikane er aftalt på grundlag af Trivselsaftalen. 15 procent af formændene og 26 procent af næstformændene angiver, at der også før Trivselsaftalens ikrafttrædelse 1. april 2008 eksisterede retningslinjer på området.



Evalueringsrapporten Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne er gennemført i perioden april til juni 2010.

Fængselsansatte får flere tæsk

Vold mod fængselsmedarbejdere er blevet stadigt mere almindeligt i de seneste år. I 2009 oplevede medarbejdere i fængslerne 127 episoder, hvor de blev udsat for både vold og trusler – det er mere dobbelt så mange gange som i 2005, skriver avisen.dk.

– Tilstandene i Danmark er ret alarmerende. Folk fra bandemiljøet afprøver virkelig medarbejdernes grænser, siger Kim Østerbye, der er formand for Fængselsforbundet til avisen.dk.

Kilde: www.dr.dk, 3. august 2010

Studio III er en engelsk forsknings- og undervisningsorganisation, som blev grundlagt for 10 år siden af lederen, Andy McDonell. Andy McDonell er klinisk psykolog og har gennemført studier af den negative effekt af fastholdelse af mennesker.

I dag er Studie III et gennemprøvet koncept, som tager udgangspunkt i erfaringer fra forskning og klinisk praksis udført af psykologer, tale- hørepædagoger, psykiatere, lærere samt pædagoger.

Metode

Nænsom frem for voldsom

Peter er 33 år, har udviklingshæmning og autisme (ASF). Og lige nu er han meget frustreret. En medarbejder forsøger at få ham med ind på hans værelse for at få overtøj på. Men der vil han ikke med ind, så han bevæger sig frem og tilbage på gangen, mens han dasker til de ting, der står i vejen for ham og udviser truende adfærd overfor medarbejderen.

Peter eksisterer ikke, men episoden er hentet fra hverdagen på botilbuddet Spurvetofte i Børkop, Vejle kommune.

Håndtering af situationen med Peter kommenterer afdelingsleder Lena Høyrup sådan:

– Helt aktuelt skal vi afværge en voldelig konflikt, der går ud over Peter og den eller de medarbejdere, der er i nærheden og gerne vil hjælpe ham. Vi skal kigge på vores egen adfærd som medarbejdere: Reagerer vi mest hensigtsmæssigt i situationerne – eller er vi måske med til at optrappe en konflikt?

Nænsom frem for voldsom

På Spurvetofte har samtlige 120 medarbejdere gennemført Studio III-kursusforløbet. Kursernes udgangspunkt for at håndtere den problemskabende adfærd er nænsomhed og low arousal og et bevidst arbejde med at se situationerne fra begge sider.

Spurvetofte har to certificerede Studio III-undervisere, nemlig afdelings-



lederne Pia Fenger og Lena Høyrup. Kursusforløbet går ud på at udvikle de professionelle kompetencer. På kort sigt ved at kunne forebygge og håndtere episoder uden at nogen kommer til skade. På lang sigt ved at skabe øget tryk og udvikle nye færdigheder hos beboerne, med deraf følgende muligheder for at ændre deres problemskabende adfærd.

– På Spurvetofte arbejder vi som udgangspunkt med beboere, der befinder sig på de tidlige udviklingstrin, men som gennem måske mange års ophold på Spurvetofte har erhvervet sig en række basale færdigheder. Den problemskabende adfærd er ikke bevidst, men er fremprovokeret af noget udefra. Så vores læring om, hvad der skaber problemadfærd, skal bruges i praksis igen og igen,

så vi er i stand til at læse og forstå den enkelte beboers behov og formåen. Vi tilrettelægger specialpædagogikken ud fra et grundlæggende kendskab til den enkeltes funktionsvanskeligheder, siger Lena Høyrup.

Etik i voldsforebyggelsen

Studio III-grundkurset foregår over tre dage med mulighed for opfølgingsdage, som man har valgt på Spurvetofte for at holde fokus på metoderne.

Deltagerne får en grundig forståelse af beboernes forudsætninger, reaktioner og handlinger, af egne følelser og dermed fokus på etiske menneskesyn i arbejdet med beboere, der udviser en adfærd, der kan ende med vold.

Kursusforløb

1. dag – 'teori':

Lovgrundlag for magtanvendelse.

Introduktion til problemskabende adfærd.

Øvelser i adfærdsmæssig tolerance.

Introduktion til low arousal, fra håndtering til ændring af problemskabende adfærd.

2. dag – 'fysiske færdigheder':

Praktiske øvelser og indsigt i fysiske færdigheder

Introduktion til de få grundlæggende ikke-fastholdende greb, der kan medvirke til at komme ud af vanskelige situationer – uden at nogen kommer til skade.

Øvelser i selv at komme fri af vanskelige situationer, uden fastholdelse.

3. dag – 'walk around':

Introduktion til, hvordan medarbejderne to og to kan fastholde en person ved at 'gå rundt' med vedkommende til vedkommende kan falde til ro. Denne 'walk around' tages i brug, hvis situationen alligevel har udviklet sig, og der ikke er et alternativ.

Øvelser.

Debriefing.

Oplæg på den internationale konference om vold i sundhedssektoren 'From awareness to sustainable action'

Vold som Udtryksform

29. oktober

Amsterdam

Temamøde: Kulturmøder og konfliktløsning

Vold som Udtryksform

3. november

København

Netværksmøder:

Vold som Udtryksform

Uddannede rådgivere i voldsforebyggelse

29. september

Odense

Medarbejdere, der arbejder med mennesker med sindslidelse

25. oktober

Århus

Medarbejdere, der arbejder med mennesker med udviklingshæmning

12. november

Sorø

Medarbejdere, der arbejder med ældre mennesker

17. november

Skanderborg

Nye regler

Fra sikkerhed til arbejdsmiljø

Fra den 1. oktober træder nye regler i kraft for organisering af arbejdsmiljøet på virksomhederne.

Hensigten med de nye regler er, at virksomhederne inden for nogle enkle rammer selv kan beslutte, hvordan deres arbejdsmiljøorganisation (tidligere sikkerhedsorganisation) skal bygges op og

hvor mange medlemmer, den skal have. Sikkerhedsorganisationen (SIO) bliver til arbejdsmiljøorganisationen (AMO).

Arbejdstilsynet er klar med materiale om de nye regler fra 1. oktober på tilsynets hjemmeside: www.at.dk. Blandt materialer vil man kunne finde:

- Nyt tema på hjemmesiden om AMO

- Guide til gennemførelse af arbejdsmiljødrøftelse
- Ny bekendtgørelse
- Ny bekendtgørelse om Arbejdsmiljøuddannelserne
- Kvalitetsprocedurer for kontrol af AMO.

Job Uden Vold spørger... Af Bodil Pugholm Andersen, Socialt Udviklingscenter SUS

180 deltagere. Så mange mennesker havde taget plads til temadagen 'Konflikt uden konfrontation', der blev afholdt i København fredag den 27. august. Vi spurgte nogle af deltagerne: Hvilke udfordringer oplever du på din arbejdsplads omkring konflikter? Hvad vil du bruge dagens inspiration til, når du vender tilbage til arbejdet?



Charlotte Thomsen, pædagog, Autismecenter Vestsjælland, Slagelse:

- I mit arbejde med autistiske unge mænd opstår konflikterne oftest, når vi skal finde ud af, hvad det egentlig er, de gerne vil. De er uden verbalt sprog, og det handler derfor om at finde balancen i de krav, der bliver stillet og foregribe den næste situation, der kommer. Dagen i dag har givet mig en masse inspiration til at arbejde videre med det.



Joan Wilhelmsen, servicemedarbejder, Margrethehøj, Roskilde:

- Jeg arbejder primært med mennesker med handicap. I min hverdag møder jeg mange udfordringer særligt på den fysiske plan med folk, der slår og bider. Derfor er det rigtig spændende at få nye værktøjer med i dag, som jeg kan bruge i konflikthåndteringen. Og så er jeg heldigvis også

blevet bekræftet i, at jeg er på rette spor i det arbejde, jeg allerede gør.

Søren Hedemann, viceforstander, CKU Skive/Viborg:

- Vi er allerede godt på vej i arbejdet mod at undgå konflikter med de unge med udviklingshæmning, der kommer på centeret. Vi fokuserer



på, at individualisere de ting, vi gør i forhold til den enkelte og spotte situationen, før den udvikler sig negativt. Dagens oplæg prikker til det hensigtsmæssige og mindre hensigtsmæssige, vi gør.

Karina Herdal og Helle Christensen, social- og sundhedshjælpere, Vesterparken, Høje Taastrup:



- Vi arbejder begge i hjemmehjælpen, hvor det oftest er mennesker med demens, der reagerer voldsomt og kan finde på at slå. Vi tager mange gode redskaber med tilbage på arbejdet. Det kan hjælpe os til at blive bedre

klædt på til at tackle en situation uden konflikter og sige fra - og ikke mindst give os selv et pusterum.

Anne Thilemann, pædagog, Autisme Center Vestsjælland:

- Jeg arbejder som pædagog på en efterskole, hvor de fleste problemer handler om den verbale udtryksform og de misforståelser, der kan opstå på grund af det. Vi skal blive bedre til at se situationen fra elevernes synsvinkel, men jeg har også fået en masse 'aha'-oplevelser i dag og føler, at vi allerede gør meget rigtigt.

