

## Vold koster 250 mio. kroner

**Vold eller trusler** mod ansatte giver også røde tal i regnskab over konkrete sygedage. På et år har volds- og trusselsramte offentligt ansatte i gennemsnit 12 sygefraværsdage, mens de ikke-ramte har ni dage. Det viser en ny analyse fra FTF, som repræsenterer hovedparten af de offentligt ansatte på velfærdsområderne som fx folkeskolelærere, sygeplejersker, socialrådgivere og politibetjente. Analysedata er indsamlet blandt ca. 8.000 ansatte i FTF's faggrupper.

FTF har beregnet, at de tre ekstra sygedage om året for de offentligt ansatte koster ca. 250 mio. kr. Baggrunden er en tidligere undersøgelse fra FTF, der viser, at hver femte FTF'er udsættes for vold eller trusler.

Kilde: [www.ftf.dk](http://www.ftf.dk)

# JOB UDEN VOLD

## Lovgivning

# Urimelige erstatningssager for vold, mener LEV



*Sytter Kristensen, landsformand for LEV, er utilfreds med, at medarbejdere, der arbejder med voksne med udviklingshæmning kan søge erstatning både hos arbejdsgiverne og hos den enkelte beboer med udviklingshæmning efter episoder med vold.*

Gør vold på din arbejdsplads til historie

– **Vi har i de sidste** 4-5 år oplevet en ny tendens, hvor de medarbejdere, der tager sig af voksne med udviklingshæmning, søger om erstatning hos beboerne. Det sker selvom medarbejderne er tildelt erstatning fra arbejdsgiverne efter fx episoder med vold. Det synes vi er urimeligt, fortæller Sytter Kristensen, landsformand for LEV.

Bevidstheden om egne handlinger hos gruppen af voksne medborgere med udviklingshæmning varierer fra fuld bevidsthed og klarhed over egne handlinger til et erkendelsesniveau svarende til et spædbarns.

Derfor mener Sytter Kristensen og LEV, at det er væsentligt at tage hensyn

til udviklingsniveauet hos den voksne med udviklingshæmning i den faglige tilgang til fx konflikter og den almindelige omgang.

### Kilderi udløste erstatning

En af de sager, som LEV har fået ind i sin forsikringsafdeling, handler om en medarbejder, der under en kildeepisode kommer til skade med nakken. Bagefter søger medarbejderen erstatning hos den person, som var involveret.

– Her mener jeg, at det er tvungende nødvendigt at inddrage den faglige tilgang. For står man som medarbejder overfor en voksen mand med udviklingsniveau som et barn, så virker det ikke

professionelt at indgå i voldsomme lege, som meget forudsigeligt kan ende med skader, siger Sytter Kristensen.

LEV ønsker derfor straffe og retsplejeloven ændret, så arbejdsgiverne har det fulde erstatningsansvar.

Aktuelt er LEV i gang med behandlingen af tre sager, der drejer sig om erstatning for svie, tort og mistet arbejdsfortjeneste. Sager, hvor forsikringsselskabet kun hører versionen fra den skadelidte.

Erstatningsbeløbene fra bo- og ansvarsforsikringerne hos forsikringstager-

Fortsættes på bagsiden

# 24 timers seminar: Arbejdspladser, der arbejder med m

## 24 timers seminarer

**Socialt** Udviklingscenter SUS har under projekt Vold som Udtryksform inviteret udvalgte arbejdspladser til 24-timers seminarer om voldsforebyggelse, der virker. Begge seminarer var målrettet ledere og sikkerhedsrepræsentanter og fandt sted på Hotel Munkebjerg i Vejle. Fælles for de udvalgte arbejdspladser er, at de i mange år har haft stort fokus på forebyggelse af vold.

- 17.-18. maj deltog ti arbejdspladser, der arbejder med voksne med udviklingshæmning
- 3.-4. juni deltog fem arbejdspladser, der arbejder med ældre og demens.

På seminarerne bidrog deltagerne med oplæg om netop deres håndtering af vold og det psykiske arbejdsmiljø. Efterfølgende var der debat og et bud på fremtidens behov for at udvikle initiativerne til voldsforebyggelse, både for arbejdspladser med stor erfaring i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø og vold især, og for arbejdspladser, der har behov for konkrete redskaber for at løfte opgaven.



24-timers seminarer indbød alle deltagerne til traveture i forskellige distancer i området omkring Munkebjerg.

## Agerbækhus

# Tid til beboerne – god tid

– **Stemningen på personalestuen** suser ud af nøglehullet, hvis der er uløste problemer. Jeg og de øvrige ledere skal gå på to ben, så vi har fokus på fagligheden og på arbejdsmiljøet samtidig. Arbejdsmiljøet skal være helt integreret i ledelsesarbejdet, siger Inger Lynggaard, forstander på Agerbækhus.

Hun deltager i seminaret sammen med afdelingsleder Martin Starup. De er enige om, at forebyggelse af vold skal være et fælles anliggende i organisationen. Det kræver klare holdninger fra ledelsen og inklusion af borgerne for at lykkes.

### Fælles syn på borgeren og på opgaven

Et grundelement i forebyggelsen af vold er en fælles holdning til, hvad borgerne har behov for. Beboerne på Agerbækhus har ikke noget tale-sprog. Der arbejdes ud fra et helhedssyn på borgeren, da der er både døgn- og dagtilbud under samme ledelse. Borgerne inddrages gennem kontakt og dialog og med en systematisk tilgang til den enkelte. Én-til-én-kontakt giver klar læring af, hvem borgeren er, hvad borgeren kan, og hvordan borgeren kan lide at få omsorg og støtte til om udvikling.



'Morgenbank' indledte andendagen på seminaret og fik energien i sving hos deltagerne.

*Eksempel:* Tilnærmelsesprocesser kræver tid, når fx Frederik skal motiveres til at få motion og frisk luft, ved at cykle. Frederik bliver indimellem urolig og kortluntet. Medarbejderne taler med Frederik om at cykle. Frederik skal selv mærke, hvor rart det føles. Han skal motiveres og han skal kunne genkende aktiviteten. Derfor duer det ikke kun at cykle hver tredje uge. Alle, der samarbejder med Frederik skal gå ind i en systematisk proces og ind i et pædagogisk fælles referencerum for at lykkes med 'projekt cykling'.

Medarbejderne er meget opmærksomme på, at inddrage Frederik i processen og mærker, hvordan han i samspil med medarbejderen, får brugt sin energi og rastløshed i et konkret og konstruktivt projekt. Han bliver roligere, virker mere tilfreds og er meget lettere at samarbejde med.

## Vagter i busser sænker vold

**Århusianske buschauffører** blev sidste år udsat for rekord få tilfælde af vold og trusler. Det viser tal fra både Sporvejsfunktionærernes Brancheafdeling og Rigspolitiet, efter at der i december sidste år blev indsat vagter i busserne for at tackle volden.

Buschaufførernes egne indberetninger viser, at trusler og vold er faldet fra 236 i 2006 til 132 sidste år. Og samtidig afslører nye tal fra Rigspolitiet et konstant fald i anmeldte volds- og trusselssager mod chauffører fra 25 i 2005 til 17 sidste år.

Kilde: [politiken.dk/ritzau](http://politiken.dk/ritzau)

### Nyhedsbrevet Job Uden Vold

Udgives af Vold som Udtryksform v. Socialt Udviklingscenter SUS  
Nørre Farimagsgade 13, 1364 Kbh S  
tlf. 33934450, sus@sus.dk  
Redaktion: Bjarne Møller (ansvh.)  
og Hanne Juul Nielsen.  
Layout: Christian Schmidt.  
Marts 2010.

# Mennesker med udviklingshæmning

Sølund

## Mindre medicin – mindre vold

**Da A kom til Sølund**, var den 23-årige unge mand et kraftbundet af uforbrugt energi. Forhistorien på forskellige tilbud var enslydende: A var udviklingshæmmet, voldelig, voldsomt udadreagerende og med kun lidt verbalt sprog.

Han havde været fastspændt i tre måneder på en lukket psykiatrisk afdeling og kommunen havde nu svært ved at finde et døgntilbud, som havde vilje til og mulighed for at finde plads til ham.

– Jeg og souschef Tommy Graversen besøgte A på afdelingen. Det vi så, var et menneske fuld af blandt andet angst. Så vi talte grundigt med vores personale om at tilbyde A plads i specialtilbud: Hvad kunne vi tilbyde? Hvem i personalegruppen kunne vi trække på? Hvilken særlig støtte skulle vi tilbyde både til A og til personalet? Hvordan skulle vi indrette os? Vi nåede frem til, at vi gerne ville arbejde med A og så hentede vi ham, fortæller Sine Junge, afdelingsleder på en specialboenhed for enkeltmandsprojekter på Sølund.

### Nedtrapping af medicinen

Specialboenheden har flere beboere under samme tag, men skærmet fra hinanden. A fik lejlighed i kælderens, med egen indgang og hvor medarbejderne samtidig var tæt på hjælp. A blev nu langsomt trappet ned i brugen af psykofarmaka, så beboeren ikke er dopet og af den grund ikke kan overskue noget.

– Vi tog udgangspunkt i vores pædagogiske værdier, hvor vi med Gentle tea-

ching møder beboerne på følelserne og forholder os til det, der ligger bag adfærd. I A's tilfælde var vi ikke i tvivl: Han var bange og usikker og brød sig ikke om overmagt, fortæller Sine Junge.

### Anvisninger – ikke afvisninger

Opstarten med A var hård. Der var mange registrerede voldelige episoder i starten, så faldt antallet drastisk og steg så lidt igen.

Men medarbejderne har været fast besluttede på at lykkes med A og holder fokus på det, der fungerer – blandt andet ved at

- give anvisninger på, hvordan A kan vise følelser og behov, i stedet for at afvise ham, hvis han er voldsom
- være ved siden af ham som støtte frem for at foregribe handlinger
- tage udgangspunkt i hans livshistorie

– Det er vigtigt, at finde gejsten i relationen. At tro på, at det rykker. Helt konkret kan vi i dag se, at antallet af voldsomme episoder med A er faldet markant. Hvor vi i begyndelsen havde to medarbejdere med A ad gangen, har vi nu etableret en-til-en-relationen, siger Sine Junge.

– *Vi skal som ledelse turde stå i det, der er voldsomt og hente energi i at se den anden udfolde sig, siger Sine Junge om gentle teaching-tilgangen på Sølund.*

### Gentle teaching

**Grundlæggende** for 'gentle teaching' som filosofi er at etablere sikkerhed og tryghed i miljøet. Trygheden skabes blandt andet ved, at den enkelte beboer føler sig betingelsesløst ønsket og elsket af medarbejderen. Det er målet, at beboeren kan holde af andre mennesker, at beboeren oplever og føler fællesskab samt samhørighed med andre. Altså at der etableres et trygt socialt fællesskab, hvor alle har en vigtig rolle i gruppen.



### Tørre tæsk i luften

**Kunder, der truer med tæsk**, er blevet dagligdag for de ansatte på mange genbrugsstationer. Og problemet er blevet værre, lyder det fra RenoSam, en sammenslutning af 41 kommunale og fællesskommunale affaldsselskaber og modtagestationer.

Hos Genbrug og Affald i Silkeborg uddannes medarbejderne til at håndtere vanskelige kunder. Her har man omkring 400.000 biler årligt på genbrugspladsen.

– Egentlig vold og trusler på livet er sjældne, og i disse tilfælde går vi til politiet. Det sker vel 1-2 gange om året, mens der årligt er 5-10 andre grove tilfælde, som vi selv kan klare, siger driftschef Karsten Søndergaard.

Kilde: Nordjyske.dk 14. juni

Fortsat fra forsiden

ne ryger let op i over en million kroner. Forsikrings-selskabet har bebudet voldsomme forsikringsstigninger som konsekvens af det stigende antal sager.

## Vold skyld i markant sygefravær

**7 procent af de**, der har været udsat for vold på deres arbejdsplads, har forladt arbejdet som følge af volden. 8 procent har været sygemeldt på grund af volden.

Personalet skal være klædt fagligt godt nok på til at løse de konflikter, der opstår i arbejdet med mennesker med fx svær demens. Uddannelse og tilstrækkeligt med personale virker forebyggende mod vold.

Kilde: [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

## Omsorgsudfordringer

# Ledelsen skal forebygge forråelse

**Forråelse hos omsorgspersonale** opstår på grund af afmagt. Afmagt over manglende tid, manglende mål, manglende overskud og manglende pædagogiske muligheder.

Ledelsens opgave er derfor at skabe ordentlige rammer for det pædagogiske personale og omsorgspersonale. Medarbejdere, som har ansvar for den daglige omsorg til borgere i botilbud og andre borgere med brug for særlig støtte er særligt udsat for at møde afmagten, hvis ikke rammerne for arbejdet er i orden.

– Forråelse er en kompleks størrelse og skal opfattes som en forsvarsmekanismen hos de medarbejdere, der har oplevet, at deres grænser er overskredet – uden at de får hjælp eller støtte til at bearbejde, hvad der er sket, siger cand. psych. Lotte Rasmussen, der jævnligt holder kurser i konflikt håndtering, fysisk og psykisk vold på socialpædagogiske arbejdspladser.

Forråelse er en tilstand, hvor empatien hos medarbejderne er røget sig en tur. De ser ikke længere borgeren som et menneske, der har brug for støtte, men som en trussel de skal forsvare sig imod.

## Der er årsager til forråelse

Forud for den tilstand af forråelse er der en række scenarier som kan puffe medarbejderen ud af de faglige omsorgsrammer:

Medarbejderne oplever ikke sammenhæng mellem mål og midler – de er udsat for mange modsatrettede krav, som er særligt hårdt i arbejdet med mennesker. Der er måske ikke tilstrækkeligt med medarbejdere, så fx en konfliktsituation mellem to beboere kan udvikle sig drastisk på grund af medarbejderens dilemma: Skal jeg blive her alene og prøve at løse konflikten og måske blive udsat for vold – eller skal jeg løbe over i den anden ende af afdelingen efter hjælp? Imens skader beboerne måske hinanden.

Der er ingen målbare positive resultater af arbejdsindsatsen. Måske på grund af utilstrækkelige faglige muligheder for at skabe gode relationer med brugerne – og dermed få en fornemmelse af udviklingsperspektivet.

I arbejdet med udadreagerende og voldelige brugere rykkes medarbejderens grænser – og balancegang. Måske tåler

medarbejderen gradvist mere og mere – og mærker derfor ikke, hvornår den definitive grænse er nået. De begynder derfor ubevidst at forsvare sig over for dem, de faktisk skal hjælpe

## Undgå forråelse: Tal om det og opstil rammer

– Det er vigtigt at være opmærksom på de årsager, der ligger bag forråelsen. Og afgørende at gøre noget ved det. Både af hensyn til medarbejderens trivsel og arbejdsevne – og for at opnå den rigtige omsorg til brugerne, understreger Lotte Rasmussen.



Lotte Rasmussen er psykolog med stor viden om arbejdsforhold på arbejdspladser med omsorgsopgaver – både overfor børn, unge og voksne.

## Undgå forråelse i omsorgsarbejdet

- 1. Tal om udfordringerne i fællesskab:** Hvornår der det svært? Hvad gør det svært? Hvad gør det ved os? Hvordan støtter og hjælper vi hinanden?
- 2. Beskriv i fælles retningslinjer,** hvordan I som arbejdsplads forholder jer til fysisk og psykisk vold: Hvor meget skal I kunne 'tåle'? Hvad skal anmeldes? Hvordan forebygger vi?
- 3. Sørg for tilstrækkelig supervision,** men afsæt også tid til at vende den enkelte arbejdsdag med hinanden, så de aktuelle oplevelser bliver bearbejdet med det samme.