

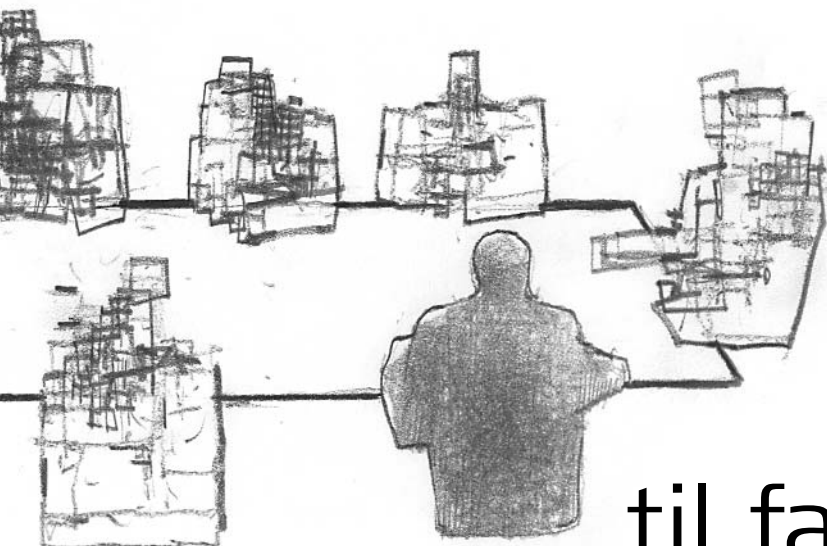
Kort & godt – om vold

Velkommen til denne første udgave af Nyhedsbrevet Job Uden Vold. Nyhedsbrevet erstatter magasinet af samme navn og udkommer seks gange i år. Næste gang i maj. Indholdet byder på inspiration fra arbejdspladser og relevante nyheder om forebyggelse af vold, omtale af udgivelser og af arrangementer.

Nyhedsbrevet kan hentes elektronisk på www.voldsomudtryksform.dk

Nyhedsbrevet

JOB UDEN VOLD



Vold som Udtryksform

„Ja!“ til faglig tryghed – der skal handles

Gør vold på din arbejdsplads til historie

Det skal være trygt og udviklende at gå på arbejde. Også der, hvor man som en del af arbejdet kan opleve vold og trusler fra de mennesker, man arbejder med – patienten på skadestuen, borgeren på jobcentret, den voksne med handicap på botilbuddet, den unge på døgninstitutionen og andre borgere i en udsat situation.

– Vi skal inspirere arbejdspladserne til at omsætte deres viden om vold og trusler til reelle værktøjer. Værktøjer, som arbejdspladsen i fællesskab udvikler og justerer, så medarbejdere, ledelse og borgere kan føle sig trygge. Både over at kunne yde professionel støtte – og over at blive hjulpet, siger Dorthe Perlt, projektleder i Vold som Udtryksform.

Fra viden til handling

I 2009 sætter Vold som Udtryksform ekstra fokus på initiativer, der direkte kan

omsættes og bruges på den enkelte arbejdsplads. De nye initiativer i projekt Vold som Udtryksform er blandt andet:

- *Nyhedsbrevet Job Uden Vold*, som i 2009 erstatter magasinet af samme navn. Nyhedsbrevet udkommer i alt 7 gange – du sidder her med det første i hånden. Nyhedsbrevet kan hentes på sitet, men er også udsendt til kommunale og regionale arbejdspladser.
- *Faktaark* med den væsentligste kerneviden på forskellige områder, fx med ideer til elementer i en voldspolitik, signaler på chok hos en medarbejder/kollega, der har været udsat for vold, hvad psykisk og fysisk vold kan være, anmeldelser mv.
- *Interviews og artikler* fra arbejdspladser, der arbejder målrettet med de faktorer, der kan forebygge vold og trusler.

- *Plakater, postkort og andet materiale* til download for arbejdspladser og andre, der på temamøder, personale-møder mv. sætter forebyggelse og håndtering af vold og trusler på dagsorden.
- *Nye pjecer til inspiration*, blandt andet om brugerindflydelse som redskab til at forebygge og håndtere vold og trusler.

Temamøder og konference

I maj og juni afvikler SUS de første fire af i alt otte temamøder over hele landet: 25. maj i Thisted, 27. maj i Næstved, 7. juni i Sønderborg og 11. juni i Esbjerg. Indholdet på temamøderne vil være målrettet implementeringen af de gode redskaber og ideer, der kan skabe konkrete handlinger på arbejdspladserne.

Mandag den 16. og tirsdag den 17. november afvikles den store konference i

Fortsættes på bagsiden



BAR FOKA har produceret en vejledning om vold og voldsforebyggelse for kontorer i det offentlige. Målgruppen er MED-udvalg, ledere og tillidsvalgte på arbejdspladserne. Ligeledes har BAR FOKA produceret publikationen „Vejledning om vold og kriseberedskab“, en mødepakke bestående af en DVD med otte små film samt et dialogspil om vold og trusler.

Se mere på www.arbejdsmiljoweb.dk/Trivsel/

Kampagne

BAR SoSu opfordrer til servicetjek



Lise Keller er arbejdsmiljøkonsulent i BAR SoSu.

Foråret 2009 står i servicetjekkets tegn hos BAR SoSu. Med en kampagne vil BAR SoSu rette opmærksomhed på arbejdspladsernes strategiske arbejde med voldsforebyggelse: Er der fx udformet retningslinjer for, hvordan organisationen griber voldsforebyggelsen an?

– Medarbejdere på de social- og

sundhedsfaglige arbejdspladser har et stort følelsesmæssigt engagement i de borgere i svære livssituationer, som de arbejder med til daglig. Det er derfor utroligt vigtigt, at arbejdspladsen sikrer at de rigtige kompetencer er til stede og at der er gode arbejdsvilkår, siger psykolog Lise Keller, tovholder på kampagnen og arbejdsmiljøkonsulent i BAR SoSu.

Lise Keller understreger, at mange arbejdspladser er godt i gang med et forebyggende arbejde, men det kan måske blive endnu bedre.

Terminologien kan også være vigtig.

– I dagligdagen bruges begreberne retningslinjer og politikker ofte lidt i flæng. Det er vigtigt, at arbejdspladserne er opmærksomme på, hvad de mener med de forskellige ord. Og det er afgørende, at arbejdspladserne får skabt procedurer for, at vold og trusler bliver et fælles anliggende og både håndteres før, under og efter episoderne. Det er et tema om fagligheden i arbejdet og ikke et subjektivt, privat problem, understreger Lise Keller.

Tre målgrupper for kampagnen

De konkrete målgrupper for kampagnen er opdelt i tre niveauer:

- *Den øverste ledelse i kommuner og regioner* – kampagnen skaber opmærksomhed om det psykiske arbejdsmiljø gennem direkte henvendelser til den øverste ledelse på det politisk-strategiske niveau
- *Sikkerhedsorganisationen på arbejdspladserne* – kampagnen indleder med at udvikle en mødepakke, som er opbygget som et servicetjek af organisationens beredskab og redskaber omkring vold og trusler – gennem identifikation, forebyggelse og håndtering.
- *Ressourcepersonerne på arbejdspladserne* – ledere, SR og TR som gennem uddannelse bliver bedre rustet til forebyggelse.

Mere om BAR SoSu's kampagne kan læses på hjemmesiden www.etsundtarbejdsliv.dk/vold, hvor du også kan hente en masse materialer. BAR SoSu's arbejde er målrettet sikkerhedsrepræsentanter og ledere på sygehuse, daginstitutioner, døgninstitutioner, plejehjem, i hjemmeplejen, i fysioterapien og læge-, dyrlæge- og tandlægeklinikker.

Socialt Udviklingscenter SUS og CASA gennemfører aktiviteterne for BAR SoSu.

Lån en gratis udstilling

Vil I på jeres uddannelsessted sætte fokus på voldsforebyggelse? Lån en udstilling om vold og voldsforebyggelse. Udstillingen sætter fokus på vold mod praktikanter og elever – og på hvordan de kan forebygge voldsomme oplevelser i praktiktiden. Udstillingen kan lånes gratis. Bestil udstillingen i SUS hos Bente Jensen, bej@sus.dk



Når brugerinddragelse forebygger vold

Vold som Udtryksform udgiver i begyndelsen af april en pjece om brugerinddragelse. I pjecen er samlet eksempler på arbejdspladser, der konsekvent arbejder med at inddrage brugerne, også i forebyggelse af vold. Metoder, erfaringer og gode råd er beskrevet kortfattet - lige til at gå til for andre arbejdspladser.

Følg med i udgivelser og arrangementer...



på www.voldsomudtryksform.dk

KTO

Planerne for vold skal på plads

„Vi har nul tolerance overfor vold“. Det er den type hensigtserklæring KTO ønsker fra de enkelte HovedMED-udvalg i regioner og kommuner. HovedMED-udvalgene skal senest 1. april 2010 have formuleret og godkendt de overordnede retningslinjer for arbejdet med forebyggelse af blandt andet fysisk og psykisk vold og trusler på arbejdspladserne. En vejledning fra KL, Danske Regioner KTO er på vej og udkommer formentlig i løbet af april måned i år.

I de danske overenskomster fra 2008 er tredje part skrevet ind i trivselsaftalerne. Dermed går de danske trivselsaftaler længere end EU-direktivet. I EU kunne man kun opnå politisk enighed om at få skrevet ledelse og medarbejdere ind i trivselsaftalen.

– Men vi ser jo, at psykisk og fysisk vold på arbejdspladserne typisk omfatter borgerne, der som klienter, patienter,

beboere mv. udøver vold overfor medarbejdere på arbejdspladserne. Derfor har det for os været vigtigt at få forhandlet borgerdimensionen ind i aftalerne, fortæller chefkonsulent Henrik Carlsen, KTO.

Procedurerne skal på plads

Arbejdet med at udfolde trivselsaftalerne og beskrive de overordnede retningslinjer og procedurer, er placeret i HovedMED-udvalgene.

Henrik Carlsens indtryk er, at mange kommuner og regioner allerede gør en stor indsats i forhold til vold. Men det er et nyt krav, at HovedMED skal beskrive de overordnede mål for indsatsen. HovedMED-udvalgene har i den sammenhæng overordnet ansvar for at sikre

- at retningslinjer for forebyggelse af vold, trusler og chikane udarbejdes overordnet for de enkelte arbejdsområder i regioner og kommuner
- at opgavefordelingen mellem fx MED, ledelse, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter er beskrevet
- at arbejdet med trivselsaftalerne følges op af HovedMED – fx i form af registreringer og statistikker over udviklingen på området.

– Vi hjælper HovedMED-udvalgene på vej med forskellige materialer, blandt andet den vejledning, som udkommer i løbet af



Chefkonsulent Henrik Carlsen, KTO, opfordrer HovedMED-udvalgene til at få de overordnede retningslinjer for trivselsaftalerne på plads.

april måned. Under „trivselshatten“ har KL, Danske Regioner og KTO også lidt midler til yderligere informationsarbejde, temamøder eller hvad, der viser sig at være behov for, siger Henrik Carlsen.

Læs mere på www.kto.dk. Her kan vejledningen til HovedMED-udvalgene hentes, når den er klar.

Brugerinddragelse

Brugerne registrerer voldsomme episoder

„Du får sgu' nogle bank!“

Beboeren er gal, føler sig misforstået af medarbejderen eller kan simpelthen ikke styre sig selv og sit misbrug. Voldsomme episoder forekommer på Orion i Hillerød, hvor beboere og brugere er mennesker med sindslidelse og en anden diagnose – misbrug og/eller udadreagerende adfærd.

Til forebyggelse og minimering af vold og trusler har Orion opbygget en kultur med registrering og evaluering.

Den kultur omfatter også brugerne. De opfordres til at udfylde deres eget registreringsskema, når de har været involveret i episoder, der af medarbejderne opleves som vold eller trusler.

Nemme skemaer

Orion har udformet registreringsskemaer

til både medarbejdere og brugere. Skemaerne er formuleret så nuanceret, at de kan udfyldes ved afkrydsning frem for meget udtømmende personlige beskrivelser af hændelsesforløb. Med på afkrydsningsskemaet er fx mulighed for at krydse af på en 1-5 skala, hvor påvirket man har været i den registrerede situation. Er X'et sat i kategori 3 eller derover, henvender den nærmeste leder sig til medarbejderen og får en uddybende snak: Hvad skete der, hvor var du – etc.

De beboere, der er involverede i konflikter med hinanden eller med medarbejdere har præcis samme mulighed for at udfylde et særligt registreringsskema for beboere.

– Vi betragter beboernes registreringer som en vigtig del af indsatsen. De er

part i konflikterne og har også brug for at få situationerne vendt. Det er frivilligt om de vil udfylde et skema, men vi gør konkret opmærksom på muligheden og mange beboere benytter sig af det, siger Torben Rank.

På www.voldsomudtryksform.dk kan du læse hele historien og hente skemaet til brugerregistrering.



– Brugerne udfylder deres eget registreringsskema, når de har været involveret i voldsomme episoder, siger sikkerhedsleder Torben Rank, Orion i Hillerød.

Seminar „Fra viden til handling“	BAR SoSu	21. april	Vejle (læs mere på www.etsundtarbejdsliv.dk)
Temamøde	Vold som Udtryksform	25. maj	Thisted
Temamøde	Vold som Udtryksform	27. maj	Næstved
Temamøde	Vold som Udtryksform	8. juni	Sønderborg
Temamøde	Vold som Udtryksform	11. juni	Esbjerg

Praktik

Den rå virkelighed

Beboeren med sindslidelser er tydeligt påvirket af alkohol. Han overfuser højt alle ved bordet, truer med nonverbale og verbale trusler om, hvad han vil gøre. Vikaren og pædagogen forsøger med rolig tale at dæmpe ham ned. Det lykkes ikke. De øvrige beboere er trykkede af den ophedede stemning. Vikaren og pædagogen sidder overfor hinanden ved bordet og vender bevidst opmærksomheden bort fra ham. Det får ham til at forlade rummet – men først efter 45 minutters rapsen.

Dorte Frilund har oplevet flere episoder med vold og trusler.

– Man kan aldrig forberede sig 100 procent på, hvad der sker. Men jeg synes, at det er vigtigt, at vi bliver forberedt på, hvad vi kan møde i praktikken. For det er hårdt at blive konfronteret med konflikter uden at kende de mulige redskaber og metoder, siger Dorte Frilund, pædagogstuderende på 5. semester ved VIA University College i Holstebro.

Første møde med vold

I sin første praktik på et fritidshjem smækkede en otteårig pige døren i hove-

det på hende og råbte grimme ting til hende. Den behandling var Dorte Frilund som praktikant ikke forberedt på og fik efterfølgende en snak med sin vejleder.

Den otte-årige havde det svært hjemme og havde – viste det sig – generelt en opfattelse af, at alle var imod hende.

Dorte Frilund var anderledes forberedt, da hun som vikar blev involveret i episoden med den berusede beboer. Hun var af arbejdspladsen forberedt på beboernes problemer og deres mulige handle-mønstre. Efter episoden blev Dorte Frilund tilbudt supervision og følte sig psykisk samlet op.

Erfaringerne har gjort det tydeligt for Dorte Frilund, at med til forberedelsen af en god praktiktid hører også en grundig indføring i forebyggelse af vold og trusler.

– Jeg har selv læst mig til en del viden gennem pjecer, magasiner mv. før jeg kom i praktik. Der skal mere fokus på den forberedelse hos uddannelsesstederne – også med praktiske øvelser i fx dramatik og kropssprog. Kropssproget i konfliktsituationer betyder rigtig meget, lyder det fra Dorte Frilund.



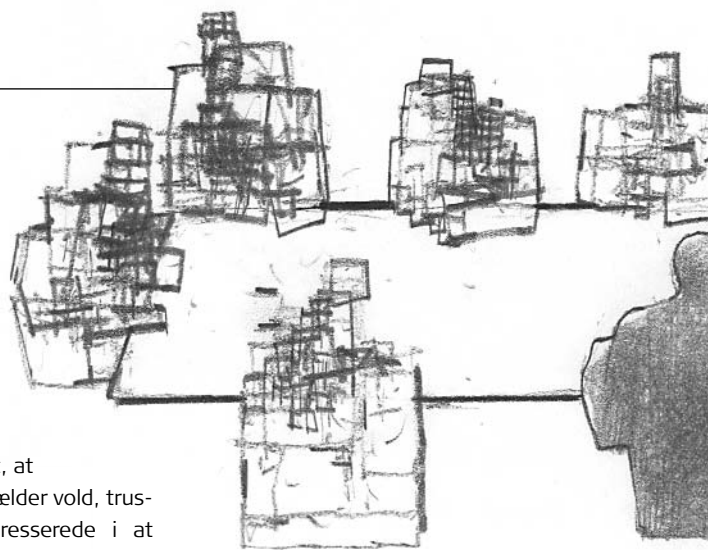
– Det er supervigtigt, at vi som studerende bliver klædt fagligt på til at møde virkeligheden, også når det handler om vold og trusler, siger Dorte Frilund.

„Ja“ til faglig tryghed... Fortsat fra forsiden

Vold som Udtryksform. Formen er en blanding af formelle oplæg og uformel dialog, „værksteder“ og underholdning, der tilsammen opsamler alt det, der virker, når det handler om at fjerne og minimere vold og trusler på arbejdspladserne.

Om 2009-aktiviteterne siger Dorthe Perlt:

– Vi har meget viden om vold på arbejdspladserne og vi ved også, hvad der kan og skal gøres ved det. Overenskomsttaftalerne fra 2008 på det offentlige område har som en del af aftalegrundlaget beskrevet, at det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne skal forbedres når det gælder vold, trusler og chikane. Så jeg tror, at arbejdspladserne er meget interesserede i at (videre)udvikle de metoder, der virker for dem.



Tegning Gert Hansen