

Politik for vold og voldsomme hændelser

Definition af vold:

Der er tale om vold, trusler om vold eller voldsomme hændelser, når en ansat:

- Lider fysisk overlast i form af overgreb, slag, spark og bid eller lignende
- Reagerer psykisk på risiko for fysisk vold eller trusler om vold
- Føler sig truet – fysisk eller psykisk
- Grænseoverskridende seksuel adfærd (f.eks. blufærdighedskrænkelser)
- Overværende chokerende og voldsomme hændelser, som f.eks. en ulykke
- Får overbragt chokerende nyheder, om f.eks. en ulykke eller selvmord, hvor medarbejderen har en relation og opgaver i forbindelse med vedkommende

Vold kan som nævnt være af både fysisk og psykisk karakter. Enhver episode, der af en medarbejder opfattes som enten fysisk eller psykisk vold, ER vold og skal anerkendes som sådan.

Truende udtalelser, groft sprog og nedgøring er også vold og SKAL derfor indberettes til leder og arbejdsmiljørepræsentant, samt evt. til arbejdstilsynet.

Ved voldsomme hændelser - som medarbejderen enten overværer eller får overbragt som nyhed - gælder ligeledes, at enhver episode, der af en medarbejder opfattes som en voldsom hændelse skal anerkendes som sådan.

Formål:

- At sikre at personalet kender retningslinjerne for håndtering af voldelige og voldsomme hændelser.
- At sikre at personalet oplever at der bliver taget hånd om dem ved voldelige hændelser og voldsomme hændelser.
- At der ved enhver voldelig og voldsom hændelse, sker en efterfølgende evaluering af episoden med henblik på at forebygge lignende hændelser i fremtiden.
- At sikre et godt og trygt arbejdsmiljø for personalet, og dermed også et trygt miljø for vores brugere og beboere.

Rammer:

Som i andre politikker er rammerne først og fremmest NETTET I og NETTET II's fire værdier.

Nærvær betyder omsorg, der udspringer af relationen mellem mennesker. Derfor er det altid muligt at få fat i lederen, arbejdsmiljørepræsentanten, eller en kollega, hvis der har været en voldelig og voldsom hændelse.

Faglighed betyder at der ydes en hurtig indsats overfor den medarbejder har været udsat for vold og en voldsom hændelse. Indsatsen kan ydes af en kollega, ledelsen og /eller arbejdsmiljørepræsentanten. I samarbejde med medarbejderen tages der stilling til, om der er behov

for yderligere støtte f.eks. psykolog eller ekstra supervision. Faglighed betyder også, at episoden evalueres med henblik på at forebygge lignende hændelser i fremtiden.

Respekt betyder at den kollega der har været ude for hændelsen oplever, at hans eller hendes oplevelse af hændelsen anerkendes og tages alvorligt af kolleger og ledelse.

Ansvar betyder at NETTET yder en hurtig og relevant indsats ved alle tilfælde af voldelige hændelser.

Forebyggelse:

Der skal til stadighed arbejdes på at undgå voldsepisoder og håndtering af voldsomme hændelser. Dette vil ske gennem uddannelse og supervision, gennem indretningen af de fysiske rammer, gennem aktiv brug af APV, via åbenhed og ved i det daglige arbejde hele tiden at have NETTET fire værdier i spil

Retningslinier:

Selvom der hele tiden skal arbejdes med relationerne for at forebygge voldelige og voldsomme hændelser, kan det alligevel ske, at medarbejderne udsættes for noget, der er så voldsomme, at der er behov for hjælp.

Hjælpen skal i gang, når tingene sker – eller umiddelbart efter.

Nedenfor er oplyst handlemuligheder og handleplaner: Husk at en voldsom oplevelser er en fælles opgave og ikke den enkelte medarbejders problem.

- Hvis der er fare for at volden fortsætter eller trappes op, tilkaldes politiet og beboere/brugere og medarbejdere bringes i sikkerhed ind til faren er drevet over
- Hvis en medarbejder arbejder alene, skal vedkommende først og fremmest fjerne sig fra matriklen, evt. låse sig inde på kontoret, derefter kontakte kollega og eller leder, samt evt. politiet
- Kom den voldsramte til undsætning og hjælp ham eller hende til et sikkert og roligt sted
- Tag hånd om andre (beboere/brugere eller medarbejdere) som kan være udsatte, så der ikke sker yderligere episoder
- Tag hånd om den beboer, der har udøvet vold eller trusler. Også denne person kan have det skidt og have behov for at tale med nogen
- Sørg for at en kollega eller leder tager ansvar for den voldsramte
- Ledelsen underrettes hurtigst muligt også selv om det er uden for lederens almindelige arbejdstid
- Episoden skal registres på NETTET's egne papirer og medarbejderen skal sammen med arbejdsmiljørepræsentanten anmelde episoden til Arbejdstilsynet via EASY-online systemet
- Ledelsen tager stilling til om episoden skal politianmeldes
- Lederen følger op på episoden gennem løbende samtaler med den voldsramte
- Beboerens/brugerens kontaktperson følger op på episoden med beboeren/brugeren ved at drøfte hvad der skete, hvorfor det skete, og hvad der kan gøres for at undgå lignende episoder i fremtiden
- Teamet evaluerer episoden for at undgå lignende episoder i fremtiden. Evalueringen skrives ned og afleveres til leder og arbejdsmiljørepræsentanten
- Ledelsen tager stilling til behovet for ekstra supervision, psykologhjælp eller lign.

Ved hændelser hvor medarbejderen får overbragt chokerende nyheder, om f.eks. en ulykke eller selvmord gælder følgende retningslinier:

- Kontakt ledelsen med henblik på sammen at få lagt en plan for håndtering af den voldsomme hændelse. Fortæl først om hændelsens indhold. Herefter vurderes og tages stilling til:
 - Kan medarbejderen passe sit arbejde eller skal medarbejderen gå hjem?
 - Hvilke opgaver kan udsættes og hvilke skal overgives til andre?
 - Hvad er vigtigt at få afklaret her-og-nu i forbindelse med hændelsen?
 - Er der kollegaer tilstede, der kan yde kollegial supervision?
- Ledelsen kontakter en psykolog, der kan yde supervision til medarbejderen, hvis dette vurderes nødvendigt
- Der følges op med en debriefing med henblik på at notere hændelsesforløbet samt at vurdere om, der er brug for yderligere tiltag. Der skrives referat af dette til godkendelse.

Fastholdelse:

Arbejdsmiljølederen og Arbejdsmiljørepræsentanten drøfter én gang årligt de episoder, der har været i organisationerne. I NETTET I drøftes episoderne og de tiltag, der blev taget i forbindelse med disse på et årligt møde i arbejdsmiljøudvalget. Arbejdsmiljøudvalget vil herefter bringe diskussionen videre til MED- udvalget.

Arbejdsmiljøudvalget drøfter ligeledes årligt de forbyggende tiltag, der er nødvendige for at undgå/minimere risikoen for voldelige episoder. Udvalget sikre at diskussionen kommer i MED-udvalget.

Evaluering:

Voldspolitikken evalueres hvert 5 år - næste gang i år 2021.

Opdateret Oktober 2016 og godkendt med rettelser i MED 12.09.16.