

Farum 30.11.21.

Retningslinjer vedr. vold, trusler om vold, mobning eller chikane.

Alle botilbud skal udarbejde retningslinjer og procedurer for, hvad man gør i tilfælde af voldelige hændelser. Personalegruppen har selv ansvar for, at holde sig opdateret i forhold til gældende retningslinjer.

"Dette for at synliggøre, at arbejdspladsen tager afstand fra vold og trusler, og for at sende et signal om, at arbejdspladsen i fællesskab tager hånd om vold og trusler. Endvidere skal det tydeliggøre arbejdspladsens fælles mål for, hvordan vold og trusler kan forebygges, og det skal være klart for alle, hvem der har ansvar for hvad, før – under – og efter en voldsepisode. Det skal være et sikkerhedsnet for de ansatte, for at give større tryghed i mødet og omgangen med borgere, og det skal være et redskab til at øge og udvikle den faglige kvalitet i arbejdet."

Furesø Kommunes mission er at voldspolitikken skal skabe forudsætninger for, at medarbejdere i Furesø Kommune kan udføre deres arbejde i trygge rammer, uden at blive udsat for vold eller trusler om vold. Furesø Kommune arbejder positivt for, at medarbejdere ikke udsættes for voldsomme hændelser, trusler og vold.

Furesø Kommunes vision er, at der målrettet skal arbejdes forebyggende med at reducere tilfælde af vold og voldsepisoder.

Forebyggelse.

Vi tolerer ikke vold, trusler, chikane eller mobning. Dette gælder både direkte fysisk vold, psykisk vold og episoder, hvor medarbejderen trues med vold eller tvang.

Arbejdsrelateret vold finder sted, når en ansat bliver chikaneret – både verbalt og fysisk, truet eller udsat for overfald i relation til arbejdet.

Mobning på arbejdspladsen finder sted, når en person regelmæssigt og over længere tid udsættes for ubehagelige handlinger og/eller behandles nedværdigende.

Det er vigtigt at personalet løbende har drøftelser om emnet "vold, trusler, chikane og mobning" og forebyggelse af samme – det kan f.eks. være opmærksomhed på placering i lokalet, med mulighed for flugtveje m.m.

Arbejdsmiljøgruppen skal også løbende arbejde med emnet.

Furesø Kommunes definition på voldsomme hændelser, trusler og vold

- Fysisk vold: overgreb, slag, spark, skub, bid, spyt, niv, riv, kast med ting omklamring o.l.
- Psykisk vold – trusler om vold: råben og skrigen, verbale og/eller nonverbale trusler, telefonterror, nedværdigende handlinger (som at blive spyttet på), trusler med kropssproget.
- Personlig krænkelse, f.eks. chikane, mobning, tilnærmelser, nedsættende bemærkninger, trusler via mail eller Internet.
- Voldsomme hændelser, f.eks. dødsfald, pludselige ulykker samt brand og eksplosionsfare.

Fælles retningslinjer for Svanepunktet, Langkærgård, og Syvstjernevænge.

Lokale retningslinjer

Hvis vi oplever vold på vores arbejdsplads, hvordan forholder vi os så; hvem gør hvad og hvad kan vi som medarbejdere forvente

Leders rolle, opfølgende:

Ved voldsepisoder skal Leder altid kontaktes. Ledelsen vil bl.a. vurdere hvad der er brug for af hjælp, f.eks. psykologbistand. Dette for at forbygge eventuelle psykiske eftervirkninger hos medarbejderen. Lederen vurderer om der er brug for at indkalde ekstra personale, så der kan tages godt hånd om både medarbejder og beboere.

Alle voldsepisoder skal hurtigst muligt registreres.

I alvorlige tilfælde, aftales det i samarbejde med den skadeslidte, hvornår vedkommende møder på arbejde igen, og om der er brug for at kunne gå fra og til. Endvidere skal der tilbydes en opfølgende samtale (medarbejder, leder og evt. AMR).

Lederen har ansvaret for, at episoder med vold, anmeldes både til politiet og som en arbejdsskade.

Mindre overgreb som ikke anmeldes som en arbejdsskade, registreres i skemaet til registrering af fysiske/psykiske overgreb. Skemaet ligger på hjemmesiderne, og er i nogle enheder printet ud, så man bare kan tage et fysisk skema og udfylde. Den enkelte medarbejder skal selv udfylde skemaet og afleveres til AMR og/eller leder.

Når skemaerne er udfyldte, gives de til Morten, som derefter sørger for at lægge det i personalemappen (som ligger i Acadre).

De direkte implicerede (skadeslidte samt den(de) kollega(er) der er på arbejde):

Hvis **du** bliver udsat for vold eller trusler om vold når du er på arbejde, skal du straks kontakte den kollega du er på vagt med, så I sammen kan drøfte og vurdere situationen. Lav en kort beskrivelse af episoden, ud fra medarbejders oplevelse og reaktion, og send til både leder og AMR.

Der er **ALTID** mulighed for at kontakte lederen (Morten Ulrik – tlf. 72 16 50 50), hvis der er behov for at sparre.

Din rolle, hvis du er på arbejde med én der bliver udsat for vold eller trusler om vold:

- vis din kollega omsorg (skab ro, gå om muligt fra i et andet rum, vær lyttende, vær til stede, giv tid, lad medarbejderen selv tale)

- ved behov for skadesbehandling (f.eks. efter slag/spark/el. psykisk vold), kontaktes de pårørende der står på vedkommendes ambulanceplan.

Vurderingen af om der er brug for følgeskab, foretages i samråd med den forulempede og ledelse.

Ved vold/overgreb kontaktes politiet altid. Nordsjællands Politis tlf.nr. er 49 27 14 48 (112 hvis det er akut).

Den skadelidte må ikke sendes hjem, før leder/kollega har sikret sig, at medarbejderen kan få den hjælp/støtte der er behov for.

Leder og AMR's rolle, forebyggende:

Efter episoder med fysisk vold, orienteres om hændelsen på førstkommende p-møde, og forebyggende forslag diskuteres.

AMR er tovholder på at dette kommer på både p-møde-dagsordenen, samt at det drøftes i det lokale MED-udvalg.

Nogle af de spørgsmål, som det vil være godt at gennemgå når man analyserer episoden kunne være;

- hvad har forløbet været op til episoden - hvad er der gået forud i minutterne inden.

- hvad har beboeren selv sagt om situationen før og efter

- er der fællestræk (i tilfælde af flere episoder)

- hvad har formålet været med den hjælp, der blev ydet i den situation, hvor volden opstod

- hvilke personaler har været involveret

- er der alternativer, kan hjælpen ydes på en anden måde, på et andet tidspunkt, er hjælpen nødvendig? Udarbejdelse af pædagogisk handleplan (fra Skema til registrering af hændelse).

- arbejdets tilrettelæggelse, skal der være flere personaler til stede, et andet tidspunkt, anden faggruppe?

- er der behov for sikring af medarbejdere, overfaldsalarmer m.m.?

- er der behov for tilførelse af viden i personalegruppen, med henblik på at forebygge vold fremover. Skal der hentes støtte fra specialister/konsulenter?

- i særlige situationer, hvor personalet er nødsaget til at hjælpe, og der er øget voldsrisiko f.eks. pga. nedsat psykisk funktionsniveau, sikres medarbejdere viden om f.eks. frigørelsesgreb, selvforsvar, fast supervision m.m.

Leder og AMR samler op på, hvad der forebyggende kan gøres, og fremlægger på et P-møde.

- drøfte særlige forhold, eksempelvis uddannelse og fysisk indretning af arbejdspladsen (f.eks. flugtveje)

Det er vigtigt at understrege, at det er for at forebygge at lignende episoder opstår, at man sammen gennemgår hvad der er sket - det er **aldrig** et spørgsmål om skyld eller placering af samme!

Som led i den forebyggende strategi er der udarbejdet et arbejdsredskab i NEXUS, som skal hjælpe til at forebygge. Når der har været episoder med udad reagerende adfærd, hvor en beboer udgør en risiko for egen eller andres sikkerhed, skal der udfyldes en risikovurdering.

AMR's rolle, opfølgende:

Gør evt. brug af kommunens pædagogiske konsulenter, i forhold til opfølgning og forebyggende tiltag.

Udarbejdet af;

Jannie Brunbjerg - AMR, Svanepunktet

Pernille Andersen - AMR, Langkærgård