

Politik vedrørende vold og trusler

Hent politikken som pdf her.

Forebyggelse og håndtering

Martha Hjemmet henholder sig til Københavns Kommunes politik om, at vi ikke tolererer vold og trusler på vores arbejdsplads.

Vi definerer vold og trusler således:

Vold og trusler er begivenheder, hvor personalet krænkes, trues eller overfaldes i forbindelse med deres arbejde. Vold og trusler kan oftest komme fra børn, forældre og pårørende.

Fysisk vold

En handling, som forvolder skade på en medarbejder, uanset om skaden forvoldes med forsæt eller ved uagtsomhed.

Trusler

Der tales om voldelige handlinger mod en medarbejder eller dennes familie.

Psykisk vold

Krænkelser, truende adfærd, hån, ydmygelse eller chikane rettet mod en medarbejder eller dennes familie.

Som oftest er der tale om gråzoner, hvor volden viser sig som små verbale og/eller fysiske krænkelser.

Mennesker har forskellige grænser for, hvornår man føler sig truet og krænket. Det betyder, at der på arbejdspladsen kan være forskellige holdninger til, hvad man som medarbejder opfatter som vold og trusler, og hvad man vil acceptere.

Udgangspunktet i voldspolitikken er, at den krænkede medarbejder afgør, om der er tale om vold eller trusler om vold. Dette gælder, uanset om volden er med forsæt eller ej.

Under en trussels/voldsepisode

I det daglige samvær og samspil mellem personale, børn og forældre løses utallige uoverensstemmelser uden problemer. MEN af og til går dialogen i hårdknude, og en uoverensstemmelse kan eskalere til en konflikt med aggression, trusler og vold.

Når mennesker bliver udsat for trusler og vold, er der tale om grænseoverskridende og krænkende adfærd, der kan medføre, at medarbejderen:

- Mister overblikket over situationen
- Bliver usikker og bange
- Selv bliver vred, aggressiv
- Måske handler vedkommende uden at gennemtænke situationen,
- Handle uoverlagt.

Det er meget vigtigt, at alle kender og efterlever voldspolitikken for at sikre, at:

- Der ydes fysisk og psykisk førstehjælp til den ramte.
- Det vurderes, om der er brug for lægehjælp, og/eller om politiet skal tilkaldes.
- Afdelingsleder og leder tilkaldes eller orienteres.

- Der efterfølgende gives den ramtes gruppe/team mulighed for en fælles bearbejdning af hændelsen. Hvilken form, den fælles bearbejdning skal have, er afhængig af graden af alvor.
- AMR, TR og MED-udvalg orienteres.

Efter en trussels- eller voldsepisode

Afdelingsleder og leder, eller i deres fravær en kollega, vurderer behovet for professionel hjælp til den trussels-/voldsramte. Dette er uhyre vigtigt, da den ramte ikke altid vil være i stand til selv at vurdere, hvorvidt det er nødvendigt at søge hjælp.

Afdelingsleder, leder eller nærmeste kollega sørger for, at den ramtes afdeling får bearbejdet hændelsen sammen. Ved alvorlige hændelser vurderer afdelingsleder/leder behovet for egentlig debriefing med henblik på at forebygge usikkerhed hos kollegaerne samt at undgå rygtedannelse.

Formålet med den kollektive bearbejdning er:

- At skabe klarhed over episoden sammen.
- At undgå usikkerhed og rygtedannelse.
- At afhjælpe krisereaktioner hos medarbejderne.
- At bearbejde hændelsen og frigive energi til kerneydelsen.
- At uddrage læring med henblik på at undgå eller minimere tilsvarende situationer i fremtiden.

Afdelingslederen følger op med jævnlig kontakt til den ramte med henblik på hjælp ved reaktioner og følgevirkninger efter hændelsen. Ikke alle reagerer umiddelbart efter voldshændelsen, men kan reagere efter et stykke tid, fx hvis den ramte oplever sig selv i en lignende situation.

Leder anmelder hændelsen som en arbejdsskade.

Hvis det ikke allerede er sket, skal AMR, TR og MED-udvalg orienteres og inddrages med henblik på at undersøge hændelsen og vurdere behovet for forebyggende foranstaltninger.

Anmeldelse til politiet

Al fysisk vold skal anmeldes til politiet. Politiet må vurdere, om det er en anmeldelse værd. Lederen af Martha Hjemmet har ansvaret for, at anmeldelsen sker i overensstemmelse med forvaltningens procedurer, og at den ansatte bliver omfattet af reglerne for privatadressebeskyttelse.

Anmeldelsen skal ske snarest muligt og senest 24 timer efter hændelsen. Den kan ske ved at ringe til eller selv at møde op hos politiet.

Anmeldelse til erstatningsnævnet

Hvis voldshændelsen er så alvorlig, at den kan omfattes af Straffeloven, kan staten give erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og andet tab eller godtgørelse for tort, svie og smerte, hvilket ikke er dækket af Arbejdsskadeloven.

Udbetaling sker fra arbejdspladsens forsikringssselskab. Hvis man søger staten om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, svie og smerte i henhold til Offererstatningsloven, forudsætter det, at episoden er anmeldt til politiet.

Anmeldelse af arbejdsskaden

Den voldsramte udfylder anmeldelsen sammen med et medlem af Arbejdsmiljøgruppen, enten sikkerhedsrepræsentanten eller leder. Det skal sikre en højere grad af anmeldelser og giver anledning til, at den voldsramte får talt om situationen igen.

Kollektiv bearbejdelse af hændelsen

Systematik i den kollektive bearbejdning i gruppen efter enhver voldshændelse er vigtig. I en travl hverdag, kan den fælles bearbejdning nemt blive nedprioriteret. MEN, alle har brug for den fælles drøftelse.

Vidner til en voldshændelse belastes også af sådanne oplevelser, lige som kollegaer, som måske ikke var til stede, da det skete, men efterfølgende skal møde borgeren, har brug for at forholde sig til hændelsen og eventuelle foranstaltninger.

Efter aftale kan vi på Martha Hjemmet vælge at kontakte PPR og derfra få hjælp til sammen med en psykolog at gennemføre en fælles bearbejdning af hændelsesforløbet. Det er op til afdelingsleder og leder at vurdere og træffe beslutning om denne henvendelse til PPR.

Den voldsramte tilbydes Tidlig Indsats.

Marts 2017